



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Secretaría General

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Lima, 01 de abril de 2026

OFICIO Nro 01271-2026-MIDAGRI-SG

Señora Congresista
JENY LUZ LÓPEZ MORALES
Presidente de la Comisión Agraria
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Presente. -

Asunto : Solicitud de opinión técnica sobre el Proyecto de Ley
N°014032/2025-CR

Referencia : a) Oficio N°2557-2025-2026-CA/CR
b) Informe N°00374-2026-MIDAGRI-SG/OGAJ
c) Memorando N°00283-2026-MIDAGRI-DVPSDA
d) Oficio N°D000120-2026-MIDAGRI-SENASA-JN

Tengo el agrado de dirigirme a usted, por encargo del señor Ministro de Desarrollo Agrario y Riego, para saludarla cordialmente, con relación al documento de la referencia a), mediante el cual su Despacho solicita opinión técnica legal sobre el Proyecto de Ley N°014032/2025-CR, Proyecto de “Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728”.

Al respecto, se remite, el documento de la referencia b), elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI) y el documento de la referencia c), que traslada el Oficio de la referencia d), contiene el Informe N°D000051-2026-MIDAGRI-SENASA-OAJ, elaborado por la Oficina de Asesoría Jurídica del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, a través de los cuales se brinda la opinión solicitada, para su conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,



Firmado digitalmente por NAPURÍ
GUZMAN David Charles FAU
20131372831 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.04.2026 13:06:44 -05:00

D. CHARLES NAPURÍ GUZMÁN
Secretario General
Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

DCNG/cmd

CUT N°: 14323-2026-MIDAGRI



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final el D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
<https://sisgedconsultaexterna.midagri.gob.pe/> ingresando el código KLMN3BEDCD y el número de documento.

Jirón Cahuide 805
Jesús María – Lima, Perú
T:(511) 209-8600
<https://www.gob.pe/midagri>



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Secretaría General

Oficina General de Asesoría
Jurídica

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

INFORME N° 00374-2026-MIDAGRI-SG/OGAJ

- Para** : **CARMEN INÉS VEGAS GUERRERO**
Viceministra de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario
- Asunto** : Opinión sobre el Proyecto de Ley N° 14032/2025-CR, "Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728".
- Referencia** : a) Memorando N° 00283-2026-MIDAGRI-DVPSDA
b) Memorando N° 00470-2026-MIDAGRI-SG/OGGRH
c) Oficio N° 2557-2025-2026-CA/CR
d) Oficio N° 02459-2025-2026-CPCGR/ASR/CR
CUT N° 14323-2026
CUT N° 17685-2026
- Fecha** : Jesús María, 19 de marzo de 2026.

Por el presente me dirijo a usted, con relación al asunto y los documentos de la referencia, a fin de informarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES:

- 1.1 Con Oficio N° 2557-2025-2026-CA-CR de la Comisión Agraria del Congreso de la República, solicita al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego-MIDAGRI, opinión sobre el Proyecto de Ley N° 14032/2025-CR, "Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728", en adelante Proyecto de Ley.
- 1.2 Mediante Oficio N° 02459-2025-2026-CPCGR/ASR/CR de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República se solicita a este Ministerio opinión sobre el Proyecto de Ley.
- 1.3 Por Memorando N° 00283-2025-MIDAGRI-DVPSDA, emitido por el Despacho Viceministerial de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario, remite Oficio N° D000120-2026-MIDAGRI-SENASA-JN, que contiene el Informe N. ° D000081-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH, elaborado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, el Informe N° D000026-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP emitido por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, el Informe N° D00018-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI elaborado por la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional y el Informe N° D000051-2026-MIDAGRI-SENASA-OAJ, elaborado por la Oficina de Asesoría Jurídica, mediante los que considera la opinión sobre el citado Proyecto de Ley.
- 1.4 Mediante Memorando N° 00470-2026-MIDAGRI-SG/OGGRH la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, señala que el Proyecto de Ley no se encuentra dentro de sus competencias; asimismo indica que de acuerdo al numeral 8.2 del artículo 8 del D. Leg. 1666, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos -



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Secretaría General

Oficina General de Asesoría
Técnica

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

DGGFRH del MEF, tiene competencia exclusiva y excluyente, entre otros para emitir opinión vinculante en materia contenida en el Proyecto de Ley.

II. BASE LEGAL:

- 2.1 Constitución Política del Perú.
- 2.2 Ley N° 31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego-MIDAGRI.
- 2.3 Resolución Ministerial N° 0080-2021-MIDAGRI, aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- 2.4 Resolución Ministerial N° 0382-2018-MINAGRI que aprueba la Directiva Sectorial "Lineamientos para la atención de los pedidos de información y de la Opinión a los Proyectos de Ley remitidos por los Congresistas de la República y autógrafas de Ley remitidas por la Secretaría del Consejo de Ministros".

III. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY:

El Proyecto de Ley, comprende siete (07) artículos, y dos (02) Disposición Complementaria Final, con el siguiente texto:

El artículo 1, tiene por objeto incorporar al personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de erradicar la desigualdad laboral y garantizar condiciones laborales dignas y equitativas.

El artículo 2, señala que la incorporación dispuesta en la presente ley alcanza exclusivamente a los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios, cuya relación laboral se encuentre vigente al momento de entrada en vigor de la presente ley.

El artículo 3, para acceder a la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, los trabajadores deberán cumplir, de manera concurrente, los siguientes requisitos:

- a. Contar con vínculo laboral vigente con el Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, bajo el régimen CAS a la fecha de entrada en vigor de la presente ley.
- b. Acreditar una antigüedad mínima de tres (3) años de servicios continuos cuatro (4) años acumulados bajo el régimen CAS en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA Haber ingresado mediante proceso de selección conforme a los principios de mérito y capacidad, en concurso público o convocatorias de contratación debidamente sustentadas.
- c. Cumplan funciones de carácter permanente asociadas a las competencias institucionales establecidas en los Decretos Legislativos N° 1059, 1062 y 1387.
- d. Encontrarse dentro de los alcances de la Ley N° 31131

El artículo 4, referido al plazo y modalidad de incorporación, propone que la integración de los empleados CAS al sistema laboral del Decreto Legislativo N° 728 se lleva a cabo de manera gradual durante un período máximo de tres (3) años, comenzando desde la vigencia de esta ley, según el presupuesto disponible del





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Secretaría General

Oficina General de Asesoría
Jurídica

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA y el calendario que se determine en el reglamento correspondiente.

El artículo 5, está referido a la eliminación progresiva del régimen CAS. Desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA no podrá firmar más contratos bajo el régimen CAS, excepto aquellos que sean temporales y absolutamente necesarios para asegurar la continuidad operativa. Estos deberán extinguirse cuando termine el periodo indicado en el acto que los originó.

El artículo 6, establece que el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA tiene permiso para llevar a cabo las medidas administrativas, presupuestarias y de gestión requeridas para la aplicación de la presente Ley. Estas incluyen la adaptación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), el Registro de Personal y otros instrumentos de gestión institucional. Lo anterior no supone un aumento en los gastos públicos ni una solicitud adicional al Tesoro Público.

El artículo 7, propone la creación de la Comisión de Implementación de la Incorporación al régimen 728, que se encargará de coordinar, supervisar y acompañar el proceso de incorporación de los trabajadores CAS.

La Primera Disposición Complementaria Final, señala que la implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

La Segunda Disposición Complementaria Final, establece que el Poder Ejecutivo aprobará el reglamento de la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario contados desde su publicación. El reglamento establecerá los procedimientos, cronograma, criterios técnicos y demás disposiciones necesarias para su implementación.

IV. ANALISIS:

De la opinión del Despacho Viceministerial de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario

- 4.1 Mediante Memorando N° 00283-2025-MIDAGRI-DVPSDA, emitido por el Despacho Viceministerial de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario, remite Oficio N° D000120-2026-MIDAGRI-SENASA-JN, que contiene el Informe N. ° D000081-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH, elaborado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, el Informe N° D000026-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP emitido por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, el Informe N° D00018-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI elaborado por la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional y el Informe N° D000051-2026-MIDAGRI-SENASA-OAJ, elaborado por la Oficina de Asesoría Jurídica, mediante los que considera la opinión sobre el citado Proyecto de Ley, cuyo sustento es el siguiente:

"(...)

Sobre lo regulado en el Proyecto de Ley





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

(...)

- 3.13 *Sobre el particular, se precisa que esta Oficina considera que el objeto del Proyecto de Ley, es viable a efectos de lograr un correcto equilibrio laboral de los servidores de la entidad; por lo que su alcance permitiría uniformizar el régimen personal de la entidad, en concordancia con los derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Perú y otras normas externas e internas, que conlleven a mejorar las condiciones laborales de los servidores del SENASA.*
- 3.14 *A través de la aprobación del Proyecto de Ley materia de análisis, se podría coadyuvar a eliminar la desigualdad de beneficios laborales del grupo de trabajadores que conforman el régimen CAS, con el personal que está sujeto al régimen 728, toda vez que considerando las funciones establecidas al personal del régimen CAS se advierte que vienen cumpliendo durante muchos años, las mismas funciones que un trabajador del régimen 728, pero en condiciones distintas y desventajosas.*
- 3.15 *Asimismo, se debe precisar que a través de la Ley N° 31131, se aprobó la Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público. En dicha norma, se dispuso entre otros, incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado contratados bajo el Decreto Legislativo N° 10572 .*
- 3.16 *Sin embargo, mediante la Sesión del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 30 de noviembre de 2021, se emitió la Sentencia 979-2021 (Expediente N°00013-2021-PI/TC3) que dispuso declarar inconstitucionales los artículos 1 al 5 y las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley N° 31131, quedando vigente solo la Única Disposición Complementaria Modificatoria de dicha Ley. Bajo este contexto, se hace mención que la propuesta legislativa se encuentra alineada con lo señalado en dicha Ley.*
- 3.17 *Ahora, debemos precisar que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, mediante su INFORME N. ° D000081-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH, sobre lo regulado en el Proyecto de Ley, menciona lo siguiente:*

"3.5.4 En el caso del SENASA, entidad con alta especialización técnica y con responsabilidades estratégicas en el ámbito agrario, el pase del personal CAS a 728 permitiría asegurar condiciones laborales que respondan a las exigencias del servicio, mejorar la retención de talento especializado y garantizar la sostenibilidad de las funciones delegadas por ley.

Por ello y en atención a nuestra política de gestión de recursos humanos orientada a la mejora de condiciones laborales y a la reducción de la segmentación de regímenes laborales, ha evaluado la viabilidad de implementar un proceso de incorporación del personal con contrato administrativo de servicios (CAS) a plazo indeterminado plenamente identificado en el registro del (AIRHSP) al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3.5.5 Consideramos algunas precisiones a la propuesta de Ley:

Sobre el alcance de los trabajadores comprendidos y la implementación del proceso

Si bien la iniciativa legislativa resulta positiva al buscar mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA mediante su incorporación al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, se considera necesario precisar algunos aspectos para asegurar su adecuada implementación.

En particular, se recomienda que la norma establezca expresamente que el proceso de incorporación comprende a todos los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 con vínculo a plazo indeterminado vigente, independientemente de si desarrollan funciones sustantivas, administrativas o de soporte institucional, en tanto todos ellos responden a necesidades permanentes de la entidad.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Asimismo, resulta pertinente considerar dentro de dicho alcance a los servidores CAS cuyo vínculo indeterminado haya sido reconocido por aplicación de la Ley N.º 31131 o mediante mandato judicial, a fin de evitar interpretaciones restrictivas o tratamientos diferenciados entre trabajadores que mantienen vínculos laborales de similar naturaleza.

De otro lado, considerando que el proyecto contempla la conformación de una comisión encargada de supervisar o implementar el proceso, se recomienda incorporar la participación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y/o el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, con la finalidad de asegurar la adecuada articulación con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la sostenibilidad presupuestal de la medida. Finalmente, la implementación del proceso se realice de manera progresiva y conforme a la disponibilidad presupuestal, así como previa adecuación de los instrumentos de gestión institucional correspondientes.

(...)" (Subrayado agregado)

- 3.18 *Al respecto, de manera concordante con lo señalado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, se debe indicar que, el pase al régimen 728 no solo permitiría reconocer la naturaleza permanente de las funciones desempeñadas, sino también fortalecer la profesionalización del servicio agrario, asegurando la continuidad y las condiciones laborales que respondan a las exigencias del servicio para mejorar la retención del talento especializado, con el propósito de consolidar una cultura institucional orientada a la excelencia independientemente del tipo de funciones que desarrollen o de la unidad orgánica a la que pertenezcan.*
- 3.19 *Por lo que en razón de ello, el objeto del Proyecto de Ley se considera viable; sin embargo respecto a lo regulado en el artículo 3 del Proyecto de Ley, que dispone como uno de los requisitos para incorporación del personal CAS a 728, que estos cumplan funciones de carácter permanente asociadas a las competencias establecidas en los Decretos Legislativos N°1059, 1062 y 1387; se debe aclarar que este extremo debe ser observado, por cuanto la situación del personal CAS con carácter indeterminado representa por sí misma que estos tienen una condición importante dentro de la estructura de la operatividad institucional, por lo que la restricción o limitación expuesta en la referida disposición debería ser revaluada. Por lo que la Ley, debería establecer que el proceso de incorporación comprenda a todos los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N°1057 con vínculo de plazo indeterminado vigente, independientemente si desarrollan funciones sustantivas, administrativas o de soporte institucional, teniendo en cuenta que todos ellos responden a necesidades permanentes de la entidad.*
- 3.20 *Asimismo, en relación a lo dispuesto en el literal b) artículo 3 del Proyecto de Ley, mediante el cual establece como requisito para la incorporación al régimen del Decreto Legislativo N°728, que se acredite una antigüedad mínima de 3 años de servicio continuo y 4 años acumulados bajo el régimen CAS en el SENASA, se precisa que si bien este criterio puede ser admisible como mecanismo de incorporación progresiva; sería recomendable que estos criterios de priorización el procedimiento específico se desarrollen en el Reglamento de dicha Ley, a efectos de garantizar objetividad, seguridad jurídica y coherencia en la incorporación progresiva al régimen del Decreto Legislativo N°728.*
- 3.21 *Respecto a lo regulado en el artículo 5 del Proyecto de Ley, que dispone la eliminación progresiva del régimen CAS y precisa que el SENASA no podrá firmar mas contratos bajo dicho régimen, salvo aquellos temporales y necesarios para la continuidad operativa y, que estos deberá extinguirse cuando termine el periodo indicado en el acto que los originó; se debe precisar que dicho régimen se encuentra actualmente regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, normas que se mantienen vigentes y que habilitan a las entidades públicas a celebrar contratos bajo dicho régimen. En ese sentido, mientras el marco normativo vigente no sea modificado o derogado expresamente, la aplicación del régimen CAS se mantiene conforme se encuentra regulado a la fecha, en observancia del principio de legalidad que rige la actuación de la administración pública.*





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 3.22 *De igual manera, en relación con la extinción de los contratos temporales al término del período indicado en el acto que los originó, resulta pertinente precisar que, conforme al régimen vigente del Decreto Legislativo N.º 1057, los contratos CAS a plazo determinado pueden ser objeto de renovación de acuerdo con la necesidad institucional y la disponibilidad presupuestal, por lo que su tratamiento debería mantenerse conforme a las reglas actualmente establecidas mientras no se disponga una modificación expresa del régimen legal correspondiente. Por lo que lo dispuesto en el artículo 5 del Proyecto de Ley debería ser revaluado para su omisión, de corresponder.*
- 3.23 *Por otro lado, en relación a la comisión que se crea a través del Proyecto de Ley dispuesto en el artículo 7 de dicha norma, se debe indicar de manera concordante con lo señalado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos en el informe antes citado que, debería incluirse en la conformación de dicha comisión a la participación de la Autoridad Nacional de SERVIR y/o el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, a efectos de asegurar una adecuada implementación de dicho personal CAS, acorde con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y las reglas de sostenibilidad presupuestal, realizándose de manera progresiva y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.*
- 3.24 *De igual manera, se sugiere que en la conformación de la comisión dispuesta en el artículo 7 del Proyecto de Ley, se precise de corresponder, de qué órganos u áreas serían los dos (2) representantes del SENASA que se establece en el literal a. de dicha norma, a efectos de diferenciar de manera adecuada a los representantes que se disponen en el literal c. de la misma norma.*
- 3.25 *Asimismo, en orden con lo antes manifestado, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, mediante su INFORME N.º D000026-2026-MIDAGRI-SENASAOPDI-UPP, sobre lo regulado en el Proyecto de Ley, y en relación a los artículos, señala lo siguiente:*

"(...).

- 3.26 *Conscientes de la importancia de dar solución a la situación crítica de los últimos años respecto a que en nuestro país, el sector público ha empleado diversos regímenes laborales para gestionar el personal, de los cuales dos de los más destacados son el régimen del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece una relación laboral permanente, y el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) que constituye una modalidad especial de contratación laboral que tiene carácter transitorio, sin embargo con el tiempo se ha utilizado para cubrir necesidades permanentes, generando desigualdades laborales; urge la necesidad de identificar alternativas viables para la incorporación de servidores bajo el régimen CAS del SENASA al régimen del DL 728.*
- 3.27 *Muchas entidades, incluida el SENASA, ha recurrido al régimen CAS ante la dificultad de la creación de plazas permanentes bajo el régimen laboral del DL N° 728; la inequidad generada referida a que éste personal no goza de los mismos beneficios impacta negativamente en la motivación y productividad de los servidores y por ende a la calidad del servicio al ciudadano.*
(...)
- 3.29 *Servidores adecuadamente remunerados conllevará la optimización de la productividad y los niveles de eficiencia de los servicios prestados, además servirá como un incentivo para que los trabajadores mantengan su compromiso de brindar un servicio de calidad a la ciudadanía, atender la demanda de servicios cada vez más creciente y estar a la altura de los nuevos compromisos y roles del SENASA, pues motivará a promover y retener talento humano altamente especializado.*
- 3.30. *Es importante mencionar que derivado de la prestación de servicios el SENASA aporta un promedio de S/ 105 millones anuales con tendencia a seguir incrementándose.*
- 3.31. En esa línea, esta unidad en el marco de sus competencias, recomienda lo siguiente:
a) *Que, la incorporación se realizaría de forma progresiva de acuerdo a la*





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

disponibilidad presupuestal y se exonere a la entidad de las medidas de austeridad en materia de incorporación de personal.

b) Se cuente con 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.

c) Asimismo, es necesario la autorización de 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, pueden 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.

d) Sería necesario programar los recursos en la etapa de programación multianual 2027-2029." (Subrayado agregado)

3.26 *De manera concordante con lo señalado por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional en el informe antes citado, se debe indicar que, en efecto, la incorporación progresiva de los servidores bajo el régimen CAS al Régimen del Decreto Legislativo N° 728, serviría de incentivo para que los trabajadores mantengan su compromiso de brindar un servicio de calidad a la ciudadanía, atender la demanda de servicios cada vez más creciente y estar a la altura de los nuevos compromisos y roles que ha asumido el SENASA, permitiendo promover y retener el talento humano altamente especializado.*

3.27 *Asimismo, es importante resaltar que el alcance del objeto y finalidad del Proyecto de Ley no ha sido ajeno a otras instituciones del estado, que por su parte han logrado la incorporación de los servidores del régimen laboral CAS al régimen laboral 728. En esa línea, se debe indicar que entidades como Essalud, RENIEC, Poder Judicial, SUNAT y el Ministerio Público muestran que el pase de CAS a 728 es una tendencia normativa en el sector público peruano, con leyes y reglamentos vigentes en entidades que han viabilizado alcanzar mejoras en las condiciones laborales de sus servidores, logrando uniformizar su régimen personal en concordancia con los derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Perú.*

3.28 *En consecuencia, bajo el análisis antes desarrollado, esta Oficina considera que lo regulado en el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728", resultaría viable con observaciones, debiendo tenerse en cuenta los comentarios efectuados en los informes técnicos antes citados para fines pertinentes.*

IV) CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, conforme a lo señalado en el INFORME N. ° D000081-2026- MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH elaborado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y el INFORME N. ° D000026-2026-MIDAGRI-SENASAOPDI-UPP elaborado por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, esta Oficina concluye que el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728", resulta viable con observaciones.

(...)"

De la opinión de la Oficina General de Asesoría Jurídica

4.2 El artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece que "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual".





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 4.3 El artículo 5 de la Ley N° 31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, establece el ámbito de competencia del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, que comprende las materias de: a) tierras de uso agrícola y de pastoreo, tierras forestales y tierras eriazas con aptitud agraria; b) agricultura y ganadería; c) recursos forestales y su aprovechamiento sostenible; d) flora y fauna silvestre; e) sanidad, inocuidad, investigación, extensión, transferencia de tecnología y otros servicios vinculados a la actividad agraria; f) recursos hídricos; g) riego, infraestructura de riego y utilización de agua para uso agrario; h) Infraestructura agraria.
- 4.4 La propuesta normativa establece que el objeto de la misma es incorporar al personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de erradicar la desigualdad laboral y garantizar condiciones laborales dignas y equitativas.
- 4.5 Asimismo, propone la incorporación del personal bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del SENASA al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 se llevará a cabo de manera gradual en función a la disponibilidad presupuestal, a partir del mes de julio del año 2026 mediante concurso interno.
- 4.6 Al respecto, en opinión del SENASA, considera la viabilidad de la propuesta, por lo siguiente:
- a. El objeto del Proyecto de Ley, es viable a efectos de lograr un correcto equilibrio laboral de los servidores de la entidad; por lo que su alcance permitiría uniformizar el régimen personal de la entidad, en concordancia con los derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Perú y otras normas externas e internas, que conlleven a mejorar las condiciones laborales de los servidores del SENASA.
 - b. Coadyuva a eliminar la desigualdad de beneficios laborales del grupo de trabajadores que conforman el régimen CAS, con el personal que está sujeto al régimen 728, toda vez que considerando las funciones establecidas al personal del régimen CAS se advierte que vienen cumpliendo durante muchos años, las mismas funciones que un trabajador del régimen 728, pero en condiciones distintas y desventajosas.
 - c. SENASA, entidad con alta especialización técnica y con responsabilidades estratégicas en el ámbito agrario, el pase del personal CAS a 728 permitiría asegurar condiciones laborales que respondan a las exigencias del servicio, mejorar la retención de talento especializado y garantizar la sostenibilidad de las funciones delegadas por ley.
- 4.7 Asimismo, considera que la fórmula legislativa presenta observaciones y recomienda lo siguiente:
- a. Que la norma establezca expresamente que el proceso de incorporación comprende a todos los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 con vínculo a plazo indeterminado vigente, independientemente de si





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

desarrollan funciones sustantivas, administrativas o de soporte institucional, en tanto todos ellos responden a necesidades permanentes de la entidad.

- b. Incorporar la participación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y/o el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, con la finalidad de asegurar la adecuada articulación con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la sostenibilidad presupuestal de la medida.
- c. Con relación al artículo 3 del Proyecto de Ley, que dispone como uno de los requisitos para incorporación del personal CAS a 728, que estos cumplan funciones de carácter permanente asociadas a las competencias establecidas en los Decretos Legislativos N°1059, 1062 y 1387; se debe aclarar que este extremo debe ser observado, por cuanto la situación del personal CAS con carácter indeterminado representa por sí misma que estos tienen una condición importante dentro de la estructura de la operatividad institucional, por lo que la restricción o limitación expuesta en la referida disposición debería ser revaluada
- d. Considera que, conforme al régimen vigente del Decreto Legislativo N.º 1057, los contratos CAS a plazo determinado pueden ser objeto de renovación de acuerdo con la necesidad institucional y la disponibilidad presupuestal, por lo que su tratamiento debería mantenerse conforme a las reglas actualmente establecidas.
- e. Debería incluirse en la conformación de la Comisión de Implementación de la Incorporación al régimen 728, propuesta en el artículo 7 a la Autoridad Nacional de SERVIR y/o el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, a efectos de asegurar una adecuada implementación de dicho personal CAS, acorde con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- f. La incorporación se realizaría de forma progresiva de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y se exonere a la entidad de las medidas de austeridad en materia de incorporación de personal.
- g. Se debe contar con 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.
- h. Es necesaria la autorización de 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, pueden 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.

4.8 Respecto a la materia contenida en el Proyecto de Ley se debe tener en cuenta que, el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la

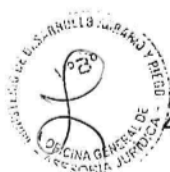




"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Administración Financiera del Sector Público y sus modificatorias, establece que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, se define como la formulación de la política fiscal en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público; asimismo, comprende la evaluación, validación y registro de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia, observando los principios de equilibrio fiscal y la programación multianual; así como, las reglas macrofiscales y para la estabilidad presupuestaria de cada año fiscal, previstos en la normativa de la materia.

4.9 Asimismo, en ese marco, el numeral 8.4 del artículo 8 del citado Decreto Legislativo N° 1666, indica que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos tiene a su cargo la evaluación de los proyectos de Ley o normas del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo que contienen medidas en materias de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. Las propuestas normativas deben ser remitidas al Ministerio de Economía y Finanzas para la evaluación y pronunciamiento sobre el financiamiento y la sostenibilidad financiera de la medida, debiendo contar con la opinión favorable de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.



4.10 De otro lado, los artículos 11 y 12 del Decreto Legislativo N° 1666, establece que la Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público se refiere a la determinación del costo de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, en un horizonte de tres años, incluyendo la proyección de los costos de aquellas medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a ser implementadas en dicho periodo; y la Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, se refiere al seguimiento y verificación de la consistencia de la ejecución del gasto en materia de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, con la información registrada en el aplicativo informático que gestione la Planilla Única del Sector Público y el MCPP Web, según corresponda; y además, comprende la verificación del cumplimiento de las normas que regulan el registro en dicho aplicativo informático y su actualización.

4.11 Adicionalmente, se debe tener en cuenta que de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 2 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por Resolución Ministerial N° 213-2020-EF/41, ejerce competencia respecto de escalas remunerativas y beneficios de toda índole en el Sector Público, por lo que se considera pertinente la opinión correspondiente.

4.12 A estos efectos, el artículo 154 del citado texto integrado, establece que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es el órgano de línea del Ministerio de Economía y Finanzas, encargado de realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, conforme a las leyes respectivas, y proponer medidas en estas materias, por lo que corresponde que de acuerdo a sus competencia emita opinión sobre el Proyecto de Ley.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Secretaría General

Oficina General de Asesoría
Jurídica

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

4.13 Teniendo en cuenta el informe del SENASA, las normas precitadas y lo señalado en el presente informe el Proyecto de Ley deviene en **viable con observaciones**.

V. CONCLUSIONES:

Por lo anteriormente expuesto, se concluye que:

- 5.1 El Proyecto de Ley N° 14032/2025-CR, "Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728", deviene en **VIABLE CON OBSERVACIONES**.
- 5.2 De conformidad con el numeral 6.3.2.4 de la Directiva Sectorial "Lineamientos para la atención de los pedidos de información y de opinión a los proyectos de ley remitidos por los congresistas de la República y autógrafas de ley remitidas por la Secretaría del Consejo de Ministros", aprobada por Resolución Ministerial N° 0382-2018-MINAGRI, se eleva a su Despacho el proyecto de oficio de respuesta a la Comisión Agraria y Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República, para consideración y visto de su Despacho, a fin de remitir lo actuado a la Secretaría General y continuar el trámite correspondiente.

Atentamente,

Elizabeth Nuñez Villena
Abogada

El que suscribe hace suyo el contenido del presente.

LUIS FERNANDO MEZA FARFAN
Director General
Oficina General de Asesoría Jurídica



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

MEMORANDO N° 00283-2026-MIDAGRI-DVPSDA

A : **LUIS FERNANDO MEZA FARFÁN**
Director General
Oficina General de Asesoría Jurídica

Asunto : Opinión sobre el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR.

Referencia : a) Oficio N°2557-2025-2026-CA/CR
b) Oficio 02459-2025-2026-CPCGR/ASR-CR


Fecha : Jesús María, 18 de marzo de 2026

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación a los documentos de la referencia, en virtud del cual, la Presidenta de la Comisión Agraria y Presidente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, solicitan opinión sobre el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728".

Al respecto, se remite Oficio N° D000120-2026-MIDAGRI-SENASA-JN, que contiene el Informe N. ° D000081-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH, elaborado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, el Informe N. ° D000026-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP emitido por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, el Informe N°D00018-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI elaborado por la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional y el Informe N.°D000051-2026-MIDAGRI-SENASA-OAJ, elaborado por la Oficina de Asesoría Jurídica, mediante los que se determina que el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, resulta viable con observaciones dentro del marco de la competencia del SENASA.

Atentamente,



 Firmado digitalmente por VEGAS GUERRERO Carmen Ines FAU 20131372931 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.03.2026 15:24:40 -05:00

CARMEN INÉS VEGAS GUERRERO
Viceministra de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario
MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO



Firmado digitalmente por:
CASTAÑEDA FERRADAS
MARIANO MIGUEL FIR 40831278 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 18/03/2026 13:07:55-0500

CUT: 14323-2026
CUT: 17685-2026



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

La Molina, 18 de Marzo del 2026

OFICIO N° D000120-2026-MIDAGRI-SENASA-JN

Señora:

CARMEN INES VEGAS GUERRERO

Viceministra de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Jr. Cahuide N°805

Jesús María.-

Asunto : Opinión sobre Proyecto de Ley N°14032/2025-CR.

Referencia : OFICIO N°2557-2025-2026-CA/CR.
MEMORANDO Nro 00470-2026-MIDAGRI-SG/OGGRH.

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención a los documentos de la referencia, en virtud de los cuales, se solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728".

Al respecto, se remite el INFORME N. ° D000081-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH, elaborado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, el INFORME N. ° D000026-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP emitido por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, el INFORME N°D00018-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI elaborado por la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional y el INFORME N.°D000051-2026-MIDAGRI-SENASA-OAJ, elaborado por la Oficina de Asesoría Jurídica, mediante los que se determina que el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, resulta viable con observaciones dentro del marco de la competencia del SENASA.

En tal sentido, agradeceré su conformidad al proyecto de documento dirigido al señor Luis Fernando Meza Farfán, Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, para la continuación de su trámite correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:

VILMA AURORA GUTARRA GARCIA

JEFA DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA

JEFATURA NACIONAL

CUT: 14323-2026.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

La Molina, 16 de Marzo del 2026

INFORME N° D00018-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI

Para : **VILMA AURORA GUTARRA GARCIA**
JEFATURA NACIONAL

Asunto : Se remite opinión sobre el Proyecto de Ley 14032-2025-CR "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria-SENASA al Régimen 728".

Referencia : (1) Oficio N° 2557-2025-2026-CA/CR
(2) Memorándum N° D000090-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD
(3) Informe N° D000081-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH

Fecha Elaboración: La Molina, 16 de marzo de 2026

Me dirijo a usted, con relación a los documentos de la referencia, a fin de remitir información técnica y presupuestal para la elaboración del Proyecto de Ley de incorporación al régimen laboral del D.L. N° 728 del Pliego Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA.

Al respecto, esta Dirección General hace suyo el INFORME-D000026-2026 MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP, elaborado por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, mediante la cual se emite la opinión presupuestal correspondiente.

En ese sentido, dérvase el presente documento a la Oficina de Asesoría Jurídica, para las acciones de su competencia.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
KAREM CECILIA LARRAURI CORDERO
DIRECTORA GENERAL
OFICINA DE PLANIFICACION Y DESARROLLO INSTITUCIONAL



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

La Molina, 16 de Marzo del 2026

INFORME N° D000026-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP

Para : **KAREM CECILIA LARRAURI CORDERO**
OFICINA DE PLANIFICACION Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

Asunto : Se remite opinión sobre el Proyecto de Ley 14032-2025-CR "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria-SENASA al Régimen 728".

Referencia : (1) Oficio N° 2557-2025-2026-CA/CR
(2) Memorandum N° D000090-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD
(3) Informe N° D000081-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH

Fecha Elaboración: La Molina, 16 de marzo de 2026

Es grato dirigirme a usted, a fin de dar respuesta al Oficio de la referencia (1), solicitando información técnica y presupuestal para la elaboración del Proyecto de Ley de incorporación al régimen laboral del D.L. N° 728 del Pliego Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA.

Al respecto, informo a su Despacho lo siguiente:

I) ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante Oficio N° 2557-2025-2026-CA/CR, el Congresista de la República solicitó información técnica, presupuestal y opinión institucional respecto del impacto fiscal y la viabilidad de la propuesta legislativa de incorporación del personal CAS indeterminado al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.
- 1.2. Mediante el documento (3) citado en la referencia, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos – UGRH emite opinión favorable respecto al Proyecto de Ley indicando que se ha desarrollado cumpliendo las disposiciones del marco normativo vigente y que se sustenta en un estudio económico detallado al respecto que tiene como propósito brindar una alternativa de solución al problema público identificado.
- 1.3. Mediante el documento (2) citado en la referencia, la Oficina de Administración da conformidad y eleva el informe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos solicitando continuar con las gestiones que correspondan.

II) BASE LEGAL

- 2.1. Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 2.2. Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- 2.3. Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026
- 2.4. Ley N° 29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del régimen CAS y regula los derechos laborales
- 2.5. Ley de N.º 31131 - Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- 2.6. Decreto Legislativo N.º 1387 - Decreto Legislativo que fortalece las competencias, las funciones de supervisión, fiscalización y sanción y, la Rectoría del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA .
- 2.7. Decreto Legislativo N°1059, Decreto Legislativo que aprueba la Ley General de Sanidad Agraria.
- 2.8. Decreto Legislativo N° 1441, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Tesorería.
- 2.9. Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 2.10. Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 2.11. Decreto Supremo N° 008-2005-AG, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del SENASA. Modificado mediante Decreto Supremo N° 027-2008-AG.
- 2.12. El Presupuesto asignado al Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA para el año fiscal 2026 asciende a S/ 278,153,071 soles.

III) ANÁLISIS

- 3.1. Mediante el Decreto Legislativo N.º 25902 se aprueba la Ley Orgánica del entonces Ministerio de Agricultura, cuyo artículo 17 crea, como Organismos Públicos Descentralizados, entre otros, al Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA), al Instituto Nacional de Recursos Naturales (INRENA) y al Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA), dotándolos de personería jurídica de derecho público interno y de autonomía técnica, administrativa, económica y financiera. En ese marco, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA constituye un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), cuya misión institucional es ejercer la rectoría en materia de sanidad agraria, inocuidad de los alimentos agropecuarios de producción y procesamiento primario, piensos y producción orgánica, al servicio de los productores agrarios, los actores de la cadena agroalimentaria, los consumidores y los gobiernos subnacionales, bajo criterios de accesibilidad, eficiencia, eficacia y transparencia.
- 3.2. En el marco de sus funciones, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA cuenta con servidores sujetos a distintos regímenes laborales del sector público, regulados por los Decretos Legislativos N.os 728 y 1057, cuya



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

administración se encuentra condicionada no solo por la normativa laboral especial aplicable, sino también por las disposiciones anuales de las Leyes de Presupuesto del Sector Público, así como por las directivas emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas y los lineamientos técnicos del ente rector del SAGRH.

- 3.3. El régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, sustentado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula las relaciones laborales de la actividad privada en el Perú, promoviendo la eficiencia, la productividad y la protección del empleo, bajo un equilibrio entre los derechos del trabajador y las facultades del empleador. Dicho régimen resulta aplicable tanto al sector privado como a determinadas entidades del sector público que desarrollan actividades de derecho privado, entre ellas el SENASA, en atención a su naturaleza y régimen laboral vigente.
- 3.4. Este régimen se caracteriza por establecer un vínculo contractual de naturaleza laboral, que reconoce estabilidad relativa al trabajador y define derechos y obligaciones para ambas partes, incluyendo beneficios laborales y mecanismos de negociación colectiva, así como causales de cese expresamente previstas en la ley. En el ámbito del sector público, su aplicación se formaliza mediante contratos de naturaleza privada, bajo la supervisión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
- 3.5. En ese contexto, el SENASA mantiene vínculos laborales bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, configurando un marco de gestión del personal regido por la legislación laboral de la actividad privada, complementada por las disposiciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) y los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- 3.6. Asimismo, en los últimos años se han aprobado diversas disposiciones legales orientadas a la eliminación progresiva del régimen CAS, la reducción de brechas entre regímenes laborales y la homologación de derechos laborales, generando impactos administrativos, presupuestales y operativos que requieren una evaluación integral y articulada por parte de las entidades públicas. Bajo este escenario, resulta necesario que todo pronunciamiento institucional respecto de iniciativas legislativas que incidan en los regímenes laborales del sector público considere, de manera transversal, la compatibilidad normativa, la viabilidad presupuestal, el respeto a las competencias del Poder Ejecutivo en materia de gestión fiscal de los recursos humanos, así como la sostenibilidad de las obligaciones que se deriven para las entidades públicas.
- 3.7. Asimismo, mediante la Undécima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N.º 1059, que aprueba la Ley General de Sanidad Agraria, se precisó que el personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA se encuentra comprendido dentro del Régimen Laboral de la Actividad Privada, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728. En ese contexto, las competencias del SENASA se han ampliado progresivamente a través de diversos dispositivos legales, fortaleciendo su rol normativo, supervisor, fiscalizador y sancionador en materia de sanidad agropecuaria e inocuidad alimentaria, así como su condición de autoridad sectorial, lo cual ha generado una creciente demanda de capacidades técnicas y operativas,

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"
con impacto directo en la gestión de sus recursos humanos como se detallan en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 1- Línea de Tiempo – Consolidación del Rol Técnico del SENASA



3.8. Las competencias y funciones rectoras asignadas al SENASA requieren contar con personal idóneo y especializado, cuyas condiciones laborales y beneficios se encuentren acordes con el nivel de responsabilidad que asumen, a fin de asegurar la sostenibilidad de la sanidad agraria, la inocuidad de los alimentos, la prevención de plagas y enfermedades, así como el cumplimiento de los estándares exigidos en el comercio internacional. En esa línea, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019–2030, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 237 2019-EF, reconoce el fortalecimiento del capital humano como un eje estratégico para mejorar el desempeño institucional, resultando pertinente la adopción de medidas orientadas a la mejora de las condiciones laborales, el desarrollo profesional y la retención del talento humano en entidades públicas especializadas como el SENASA.

3.9. Con el propósito de asegurar la implementación efectiva de las políticas, actividades y proyectos diseñados en el nivel central, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA cuenta con veinticinco (25) Direcciones Ejecutivas, consideradas órganos desconcentrados conforme a lo establecido en su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 008-2005-AG y sus modificatorias. Estas Direcciones viabilizan la operatividad institucional en cada ámbito geográfico del país, bajo un modelo de gestión territorial.

En el ámbito operativo, las Direcciones Ejecutivas desarrollan sus funciones con la participación de personal sujeto a distintos regímenes laborales, incluyendo el Decreto Legislativo N.º 1057 – Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

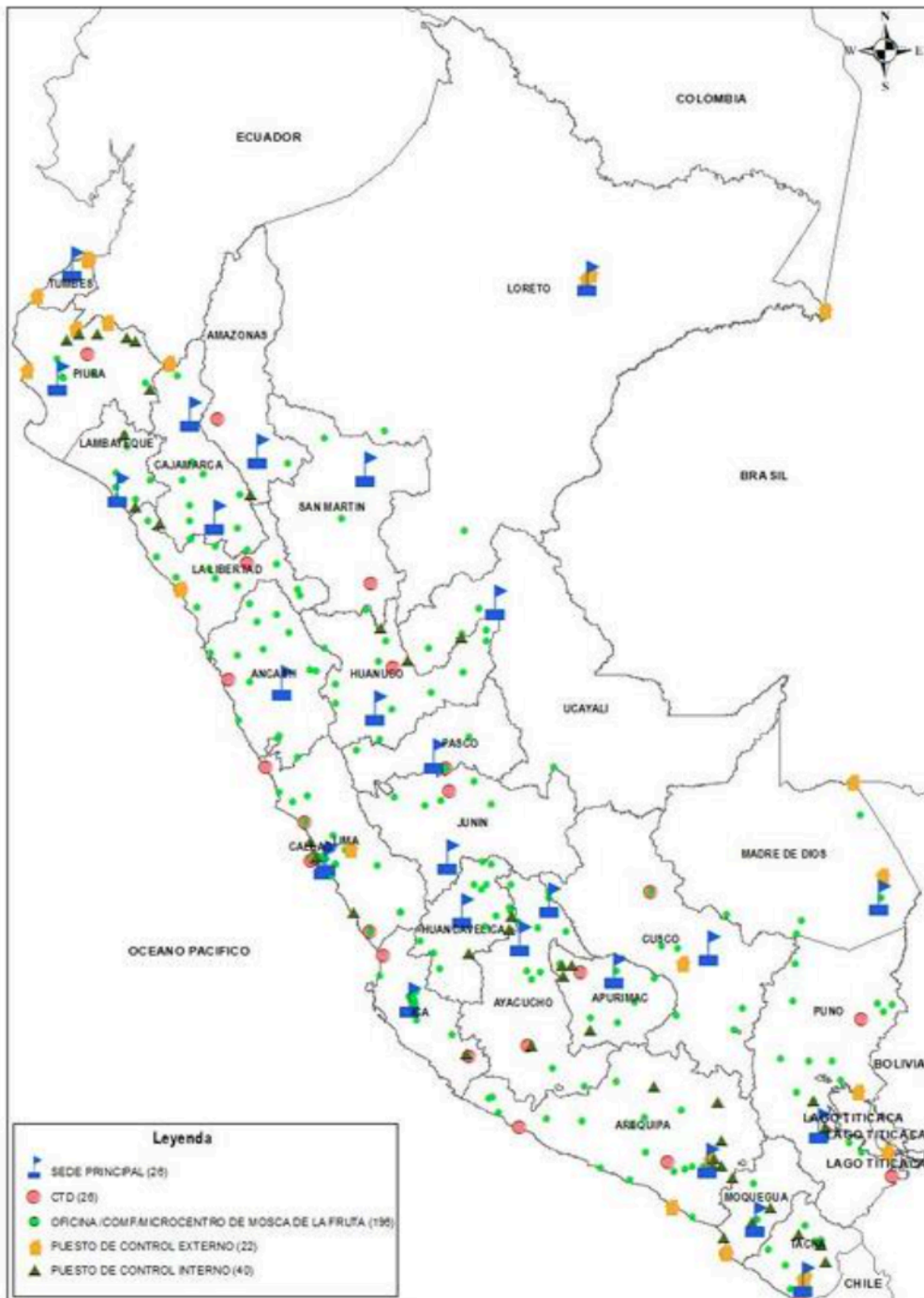
La organización operativa de cada Dirección Ejecutiva considera cuatro áreas principales, cada una a cargo de profesionales responsables de: Ejecutar los programas presupuestales bajo competencia del SENASA, en concordancia con la Ley de Presupuesto del Sector Público vigente.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

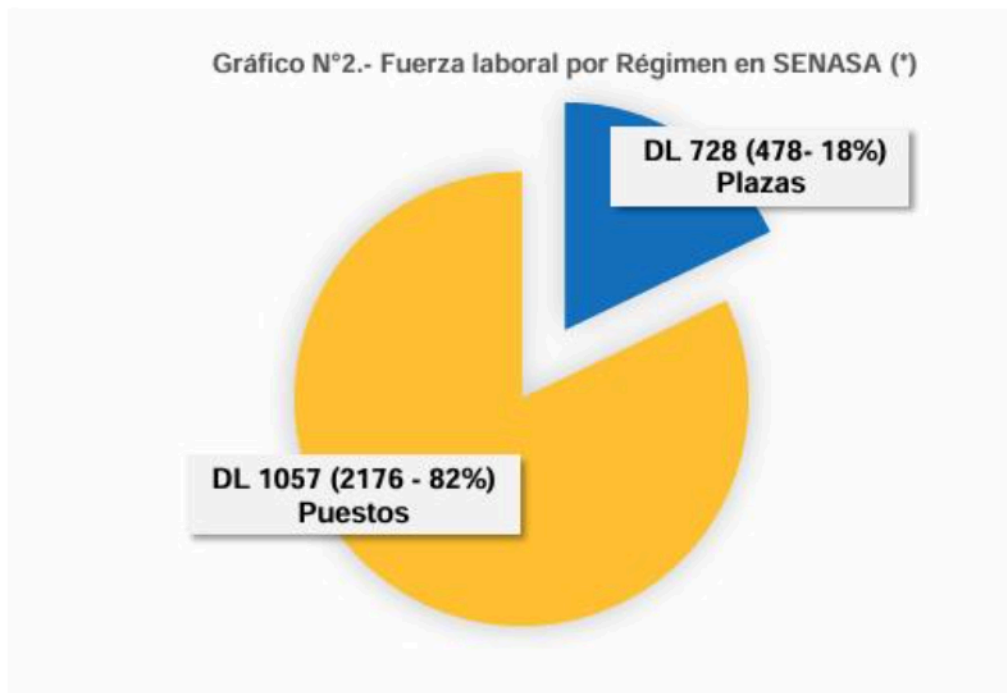
Gestionar los sistemas administrativos en el ámbito regional, de acuerdo con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos regulado por SERVIR.

- 3.10. Este diseño organizacional contribuye a mantener una ejecución eficiente y articulada de las funciones normativas, de supervisión, fiscalización y sanción, fortaleciendo así el cumplimiento de los estándares nacionales en materia de sanidad agraria e inocuidad agroalimentaria, gracias al compromiso y desempeño de nuestro personal CAS y demás servidores, como se aprecia en la imagen y gráficos siguientes:

Imagen N°2- Cobertura Operativa de SENASA a Nivel Nacional



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



(*) Registros de ocupados y vacantes al 19.02.2026 según información del AIRHSP.

3.11. Ahora bien, la coexistencia de diferentes regímenes laborales dentro del SENASA, particularmente el régimen CAS Decreto Legislativo N.º 1057 y el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, genera una estructura segmentada que reproduce condiciones de desigualdad entre servidores públicos que cumplen funciones comparables. Esta segmentación se manifiesta en diferencias sustanciales en materia de derechos laborales, condiciones contractuales y estabilidad en el empleo (particularmente en el caso de los contratados a plazo determinado), aun cuando muchos de estos servidores desarrollan labores equivalentes en complejidad, especialización y carga de responsabilidad.

Esta situación afecta de manera directa a los servidores CAS contratados a plazo indeterminado, quienes, pese a prestar servicios de carácter permanente y cumplir funciones esenciales en la operatividad institucional, carecen de derechos laborales plenos como:

- **Pago completo de gratificaciones legales en julio y diciembre.**
- **Asignación familiar.**
- **Reconocimiento pleno de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Bonificación por Escolaridad.**
- **Ley 30334 - Bonificación Extraordinaria julio y diciembre.**
- **Seguro Vida Ley después de 4 años de permanencia.**

A su vez, esta segmentación produce efectos negativos tanto para los servidores como para el SENASA, entre los que destacan:

- **Debilitamiento del principio de igualdad ante la ley**, afectando el clima organizacional y la legitimidad institucional.
- **Desincentivo para la retención de talento técnico especializado**, dada la falta de condiciones atractivas y sostenibles de carrera.

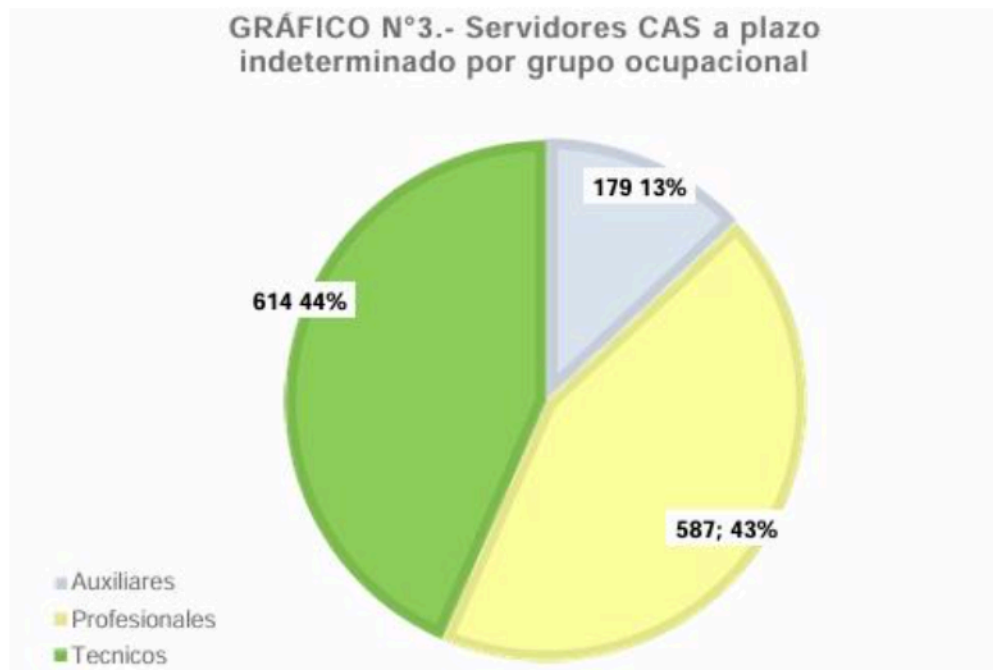
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- **Riesgos de judicialización o impugnación administrativa** por discriminación en el trato laboral.
- **Limitación para la planificación estratégica de recursos humanos**, al operar con contratos que no aseguran continuidad ni fidelización.

3.12. Por estas razones, resulta urgente abordar esta problemática mediante medidas normativas y presupuestales que habiliten la migración progresiva de los servidores CAS a plazo indeterminado hacia el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, reconociendo así la naturaleza permanente de sus funciones y alineando el régimen laboral con las necesidades institucionales del SENASA.

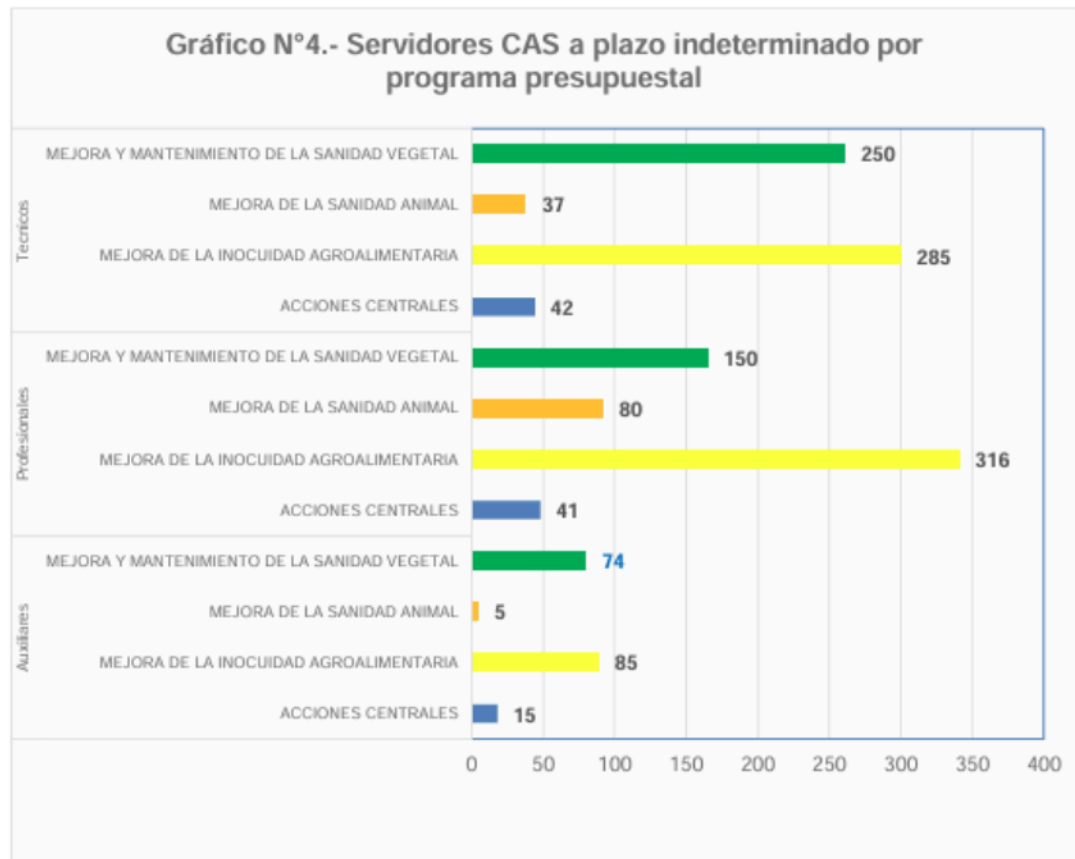
“Segmentación del empleo público en el SENASA que origina un trato desigual entre servidores con funciones equivalentes, al restringir el acceso del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) a plazo indeterminado a los derechos y beneficios laborales reconocidos al personal del régimen del Decreto Legislativo N.º 728 (LPCL), pese a desempeñar labores de similar naturaleza, responsabilidad y permanencia”.

Afectación a 1380 servidores contratados a plazo indeterminado a la fecha de emisión del presente informe bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 los cuales se encuentran distribuidos por grupo ocupacional de la siguiente manera:



Asimismo, podemos precisar la cantidad de servidores contratados por programa presupuestal:

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"



B. Sobre la magnitud del problema (según distribución)

- 3.13. Los 1,380 servidores CAS a la fecha de emisión del presente informe contratados en el SENASA representan un segmento mayoritario dentro de la fuerza laboral institucional. Su distribución evidencia que gran parte de las funciones sustantivas de la entidad dependen de personal que, pese a desempeñar labores permanentes, se encuentra sujeto a un régimen que restringe el ejercicio pleno de derechos laborales. La información de distribución geográfica y funcional muestra que los CAS se concentran tanto en actividades operativas de campo como en funciones de soporte técnico y administrativo, lo cual confirma que la afectación no es marginal, sino estructural en la cobertura nacional de la institución.

C. Sobre la vinculación con los programas presupuestales

- 3.14. El análisis por programas presupuestales pone de relieve que los servidores CAS participan activamente en la ejecución de los objetivos estratégicos del SENASA. Su rol resulta crítico en programas como inocuidad agroalimentaria, sanidad animal y sanidad vegetal, los cuales constituyen ejes centrales para garantizar la competitividad del agro nacional y el acceso a mercados internacionales. La persistencia de inequidades contractuales en este personal genera un riesgo directo de debilitamiento de dichos programas, comprometiendo no solo la eficiencia operativa sino también la generación de valor público asociada al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.15. En esa línea a continuación, se muestra las brechas remunerativas entre los servidores de los regímenes CAS y 728 que agudiza la problemática identificada.

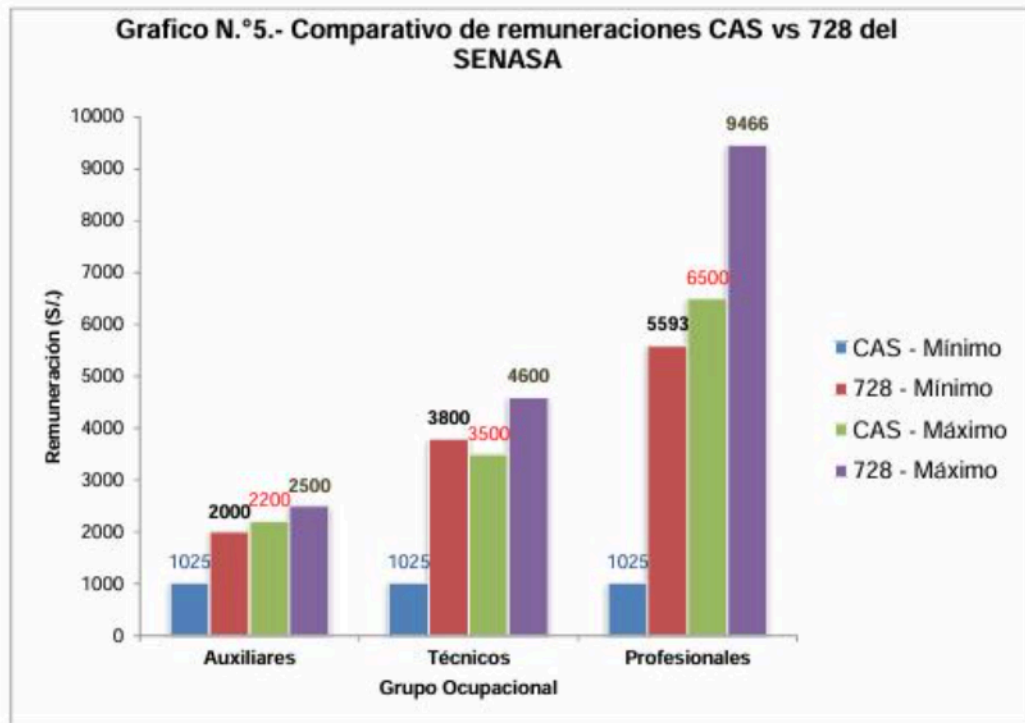
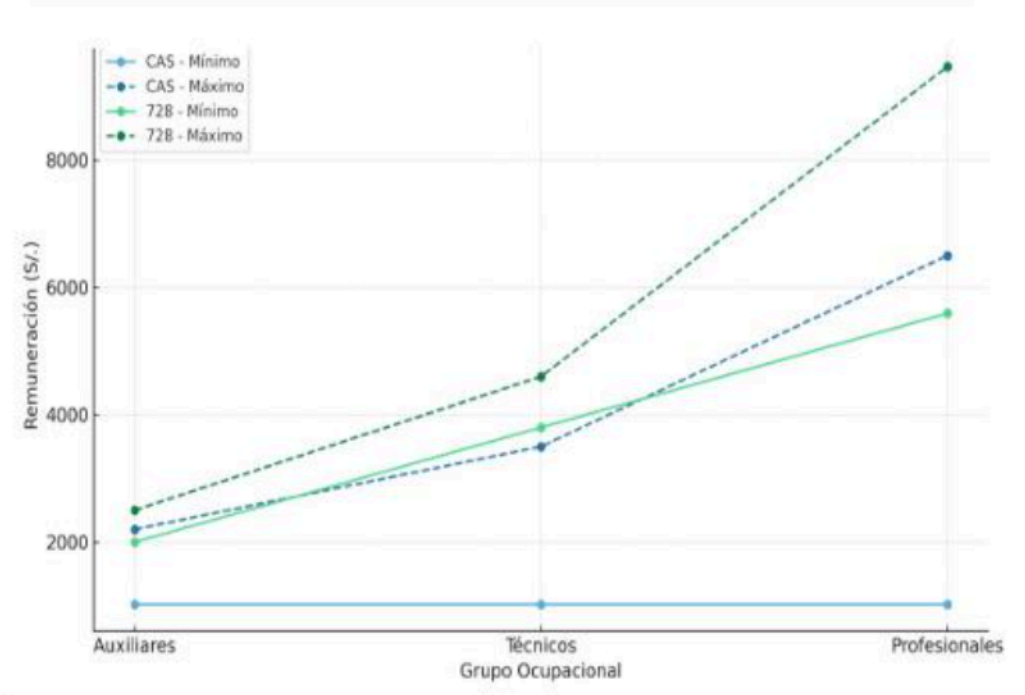


Gráfico N.º6.- Brecha remunerativa CAS vs 728 del SENASA





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 3.16. En esa línea el Proyecto de Ley, orientado a autorizar la incorporación de los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) a plazo indeterminado al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, incide directamente en la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público, por lo que su evaluación debe efectuarse considerando los principios de sostenibilidad presupuestaria, equilibrio fiscal y legalidad del gasto público, conforme al marco normativo vigente.
- 3.17. Desde el enfoque de igualdad y no discriminación, la coexistencia prolongada de los regímenes de los Decretos Legislativos N.os 1057 y 728 genera una segmentación laboral que produce diferencias sustanciales en derechos, beneficios sociales y estabilidad laboral, aun cuando los servidores desempeñan funciones equivalentes en complejidad, responsabilidad y permanencia. Esta situación resulta contraria a los principios recogidos en la Ley N.º 31131 y a los estándares constitucionales de igualdad ante la ley, generando riesgos de conflictividad laboral y judicialización.

D. Estimación de Costos para la Transición del Régimen del Decreto Legislativo N°1057 CAS al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N.º 728

- 3.18. De acuerdo con la información registrado en el AIRHSP el personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 percibe los siguientes ingresos:

Ingresos transversales: son aquellos ingresos producto de negociaciones colectivas las cuales incluyen incrementos salariales establecidos por diversos decretos supremos como: N° 311-2022-EF, N° 313-2023-EF, N° 265-2024-EF y N° 279-2024-EF, que aplican a servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728 y N° 1057, así como de las Leyes N° 30057, N° 29709 y N° 28091.

Cuadro N°1.- Ingresos remunerativos transversales y bonificación producto de las negociaciones colectivas centralizadas.

Oportunidad de Pago	Concepto de Pago	Referencia / Marco Legal
Mensual	Incremento remunerativo	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N°311-2022-EF - Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728 y N° 1057, así como de las Leyes N°30057, N°29709 y N°28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación. • Decreto Supremo N° 313-2023-EF - que aprueba el incremento mensual de los servidores directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, N° 1057 y Leyes N° 30057 N° 29709 Y N° 28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación. • Decreto Supremo N° 265-2024-EF - Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Oportunidad de Pago	Concepto de Pago	Referencia / Marco Legal
		<p>de los servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, N° 1057 y Leyes N° 30057, N° 29709 y N° 28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 279-2024-EF - Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, N° 1057 y Leyes N° 30057, N° 29709 y N° 28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación. • Decreto Supremo N° 327-2025-EF - Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, N° 1057 y Leyes N° 30057, N° 29709 y N° 28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación.

Los ingresos remunerativos mensuales son los abonos de la remuneración principal incluye solo a los beneficiarios el incremento remunerativo producto del laudo arbitral, de acuerdo con el siguiente detalle:

Cuadro N°2.- Detalle del Concepto de los ingresos del personal permanentes

Oportunidad de Pago	Concepto de Pago	Referencia / Marco Legal
Mensual	Compromiso por laudo arbitral 2016	• Aumento a trabajadores afiliados al Sindicato de S/ 165.00.

Cuadro N°3.- Detalle consolidado de los ingresos permanentes y transversales del personal bajo el Régimen del Decreto Legislativo N°1057

Grupo Ocupacional	INGRESOS MENSUALES Y/O TRANSVERSALES						
	Rem actual	Laudo Arbitral 2016 – Incremento Remunerativo (*)	DS 311-2022-EF	DS 313-2023-EF	DS 265-2024-EF	DS 279-2024-EF	DS 327-2025-EF
Auxiliares Técnicos Profesionales	1025.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1100.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1200.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1250.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1400.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1600.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1700.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1800.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
1831.50	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00	



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Grupo Ocupacional	INGRESOS MENSUALES Y/O TRANSVERSALES						
	Rem actual	Laudo Arbitral 2016 – Incremento Remunerativo (*)	DS 311-2022-EF	DS 313-2023-EF	DS 265-2024-EF	DS 279-2024-EF	DS 327-2025-EF
	1900.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2000.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2100.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2200.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2300.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2600.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2750.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2800.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2900.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	3000.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	3200.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	3300.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	3500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	3800.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	4000.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	4300.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	4400.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	4500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	5000.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	5500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	6500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00

(*) Para los servidores afiliados al Sindicato del SENASA y que fueron beneficiados por el Laudo Arbitral 2016.

Cuadro N°4.- Resumen del costo anual del pase del Decreto Legislativo N°1057 al Decreto Legislativo N°728 (al 28.01.2026)

Especifica de gasto	Descripción	Costo Anual CAS a 728
2.1. 1 1. 1 4	Personal con contrato a plazo indeterminado.	51,477,614
2.1. 1 9. 1 1	Gratificaciones.	9,351,767
2.1. 1 9. 1 3	Bonificación por escolaridad.	552,000
2.1. 3 1. 1 13	Contribuciones a ESSALUD del personal.	4,632,985
2.1. 4 1. 1 1	Compensación por tiempo de servicios del regimen laboral privado y regimen del servicio civil	5,004,768
TOTAL		71,019,134

(*) Se han tomado las especificas de gasto de la genérica 2.1 (solo partidas de que involucran el AIRHSP)



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Cuadro N°5.- Incremento proyectado del pase del Decreto Legislativo N°1057 al Decreto Legislativo N°728

RESUMEN (PEA 1380 Indeterminados)	MONTO S/
Costo total planilla con beneficios	71,019,134.38
Costo proyectado total planilla actual CAS Indeterminados (AIRHSP-2026)	54,490,361.90
Incremento proyectado actualizado	16,528,772.48

Cuadro N°6.- Costeo del gasto adicional en el SCTR

Tipo de seguro	Costo
SCTR PENSION	20,420.73
SCTR ESSALUD	39,327.93

Anual 59,748.67
Mensual 4,979.06

E. El informe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos consigna adicionalmente entre sus conclusiones que:

- 3.19. Desde el punto de vista financiero, la migración progresiva del personal CAS a 728 puede ser implementada sin generar nuevos gastos al Tesoro Público pudiendo ser total o a través de un proceso escalonado/progresivo de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria institucional. Además, experiencias como la del RENIEC evidencian que este tipo de reformas puede llevarse a cabo mediante adecuaciones presupuestales internas, reprogramación multianual de plazas y reestructuración de partidas, sin comprometer la responsabilidad fiscal del Estado. Los casos de EsSalud, RENIEC y SUNARP demuestran que el pase progresivo de CAS a 728 es técnicamente posible, jurídicamente viable y fiscalmente manejable si se planifica adecuadamente. Para SENASA, esta transición significaría mejorar la retención de especialistas, asegurar la continuidad operativa y alinearse con la tendencia nacional hacia la reducción de la precariedad en el empleo público.
- 3.20. Los cuadros N° 4 y 5 señalados precedentemente consolidan el costo total anual proyectado de los conceptos registrados en el AIRHSP y la proyección de la implementación, costo que asciende a setenta y uno millones ciento sesenta y seis mil ciento treinta y nueve con 29/100 soles (S/ 71,166,139.29) elaborado en base a la remuneración actual y los incrementos remunerativos.
- 3.21. El Costo proyectado total de la planilla de servidores CAS a plazo Indeterminado del SENASA asciende a cincuenta y cuatro millones cuatrocientos noventa mil seiscientos treinta y uno con 90/100 soles (S/ 54,490,631.90). Por tanto, la implementación del pase del Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) al Régimen del Decreto Legislativo N° 728 (LPCL) genera una diferencia en el costo de la planilla actual de dieciséis millones

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

quinientos veintiocho mil setecientos setenta y dos con 48/100 soles (S/ 16,528,772.48) monto que debe ser considerado para su financiamiento.

- 3.22. Asimismo, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, informa del análisis efectuado a la fecha de emisión del presente se comunica que, contamos con un saldo presupuestal en la genérica de gasto 2.1 ascendente a: Un millón setecientos noventa y cinco mil quinientos treinta y ocho con 00/100 (S/ 1,795,538.00) información que se alcanza para lo que estimen pertinente y cuyo detalle se encuentra adjunto al presente informe.

F. Análisis presupuestal

- 3.23. El SENASA realiza sus servicios en marco de los Programas Presupuestales: (1) 0039: Mejora de la Sanidad Animal, (2) 0040: Mejora y Mantenimiento de la Sanidad Vegetal y (3) 0041: Mejora de la Inocuidad Agroalimentaria; vincula la asignación de recursos presupuestales a bienes y servicios (productos) y a resultados a favor de la población, con la característica de permitir que estos puedan ser medibles.
- 3.24. La evolución del Presupuesto Institucional de Apertura en lo que respecta a la Unidad Ejecutora 001 SENASA, que financia la prestación de los servicios institucionales, ha revertido la tendencia decreciente de los últimos años, esto sustentado en la importancia del rol misional del SENASA, la creciente demanda de los servicios que presta, las nuevas competencias recibidas y nuevos compromisos asumidos derivados principalmente del término de los proyectos de inversión ejecutados los últimos 06 años y la necesidad de cumplir con mantener sus logros alcanzados y su aporte al desarrollo económico del país.



- 3.25. Los niveles remunerativos con la aprobación de una nueva escala remunerativa tienen una directa relación con la productividad en SENASA que incide en el sector. Esta realidad influye en la motivación de los trabajadores quienes ven lejano acceder a oportunidades de desarrollo personal y/o familiar, orientando sus intereses a generar ingresos por otros medios y generando una desviación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

de su atención por las actividades institucionales. Más aún cuando el impacto que genera SENASA en la actividad económica del país no es compensado en una retribución adecuada para sus trabajadores. Por lo que, se hace necesario actualizar la estructura salarial de su escala vigente para disipar estas preocupaciones, vuelvan a concentrar su interés en la finalidad pública de la entidad y con ello, puedan continuarse con la satisfacción de las necesidades de su público objetivo.

- 3.26. Conscientes de la importancia de dar solución a la situación crítica de los últimos años respecto a que en nuestro país, el sector público ha empleado diversos regímenes laborales para gestionar el personal, de los cuales dos de los más destacados son el régimen del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece una relación laboral permanente, y el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) que constituye una modalidad especial de contratación laboral que tiene carácter transitorio, sin embargo con el tiempo se ha utilizado para cubrir necesidades permanentes, generando desigualdades laborales; urge la necesidad de identificar alternativas viables para la incorporación de servidores bajo el régimen CAS del SENASA al régimen del DL 728.
- 3.27. Muchas entidades, incluida el SENASA, ha recurrido al régimen CAS ante la dificultad de la creación de plazas permanentes bajo el régimen laboral del DL N° 728; la inequidad generada referida a que éste personal no goza de los mismos beneficios impacta negativamente en la motivación y productividad de los servidores y por ende a la calidad del servicio al ciudadano.
- 3.28. Es importante tener en cuenta los componentes centrales de la modernización de la gestión pública, una política de Estado implementada desde el año 2002. Se trata de un proceso que busca, de acuerdo con el artículo 4° de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (N° 27658), "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 que 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".
- 3.29. Servidores adecuadamente remunerados conllevará la optimización de la productividad y los niveles de eficiencia de los servicios prestados, además servirá como un incentivo para que los trabajadores mantengan su compromiso de brindar un servicio de calidad a la ciudadanía, atender la demanda de servicios cada vez más creciente y estar a la altura de los nuevos compromisos y roles del SENASA, pues motivará a promover y retener talento humano altamente especializado.
- 3.30. Es importante mencionar que derivado de la prestación de servicios el SENASA aporta un promedio de S/ 105 millones anuales con tendencia a seguir incrementándose.
- 3.31. En esa línea, esta unidad en el marco de sus competencias, recomienda lo siguiente:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- a) Que, la incorporación se realizaría de forma progresiva de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y se exonere a la entidad de las medidas de austeridad en materia de incorporación de personal.
- b) Se cuente con 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.
- c) Asimismo, es necesario la autorización de 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, pueden 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.
- d) Sería necesario programar los recursos en la etapa de programación multianual 2027-2029.

IV) CONCLUSIONES

- 4.1. El SENASA protege y mejorara la sanidad agraria, promoviendo y controlando la calidad de insumos agrarios, la producción orgánica, la inocuidad agroalimentaria, semillas y fertilizantes, con el propósito de contribuir al desarrollo sostenible y competitivo del sector agrario peruano y la seguridad alimentaria; en ese sentido, y acorde a la política nacional e institucional de mejora continua de los servicios del Estado, el SENASA se encuentra en la imperiosa necesidad de potenciar su rendimiento, promover el desarrollo de sus colaboradores y garantizar la continuidad de servicios de calidad a los ciudadanos (actores de la cadena agroalimentaria).
- 4.2. Dada la nueva dinámica del comercio agropecuario internacional estamos obligados a replantear políticas y formas de operar a fin de preservar y conservar la sanidad agraria e inocuidad de alimentos, lo que genera la necesidad de mantener la calidad de profesionales que cuentan con experiencia y conocimientos especializados; cuyo accionar se sustenta en su contribución a los procesos de acceso de mercados y mejora de la competitividad, logrando reducción de pérdidas y costos de producción y la reducción de residuos tóxicos en productos agropecuarios.
- 4.3. Tomando en consideración la problemática previamente expuesta, resulta necesario identificar alternativas que viabilicen la incorporación progresiva de personal CAS al régimen del Decreto Legislativo 728, lo cual coadyuvará a mantener a su personal motivado y evitará la pérdida de talentos especializados y el riesgo de impactos negativos en la calidad del servicio que puede repercutir en pérdidas para los administrados y el país.
- 4.4. La viabilidad presupuestal de la propuesta se encuentra condicionada a la habilitación de normativa expresa, la programación multianual del gasto y la coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas. En efecto, desde la



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

perspectiva presupuestal, la viabilidad de la propuesta legislativa se encuentra condicionada a la adopción de un enfoque progresivo y gradual, sujeto estrictamente a la disponibilidad presupuestal, al respeto de las reglas fiscales vigentes y a la obtención de las autorizaciones correspondientes en el marco de la Ley de Presupuesto del Sector Público.

- 4.5. La implementación del pase del Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) a plazo indeterminado al régimen del Decreto Legislativo N.° 728, tiene un costo anual proyectado que asciende a S/ 71,019,134 considerando exclusivamente los conceptos registrados en el AIRHSP y los beneficios legalmente asociados al régimen laboral privado. No obstante, el costo actual de la planilla CAS indeterminada asciende a S/ 54,490,361.90, por lo que el incremento neto proyectado de la transición equivale a S/ 16,528,772.48 anuales. En la estimación del impacto económico del tránsito del régimen del Decreto Legislativo N.° 1057 (CAS) al régimen del Decreto Legislativo N.° 728, asimismo se ha considerado expresamente el costo incremental anual del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), a fin de reflejar de manera integral las obligaciones laborales y de seguridad social asociadas al pase propuesto, monto que asciende a: cincuenta y nueve mil setecientos cuarenta y ocho con 67/100 soles (S/ 59,748,67).
- 4.6. Por lo expuesto en el Informe de la referencia (3) de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, esta Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, informa que existe la Disponibilidad Presupuestal de Un millón setecientos noventa y cinco mil quinientos treinta y ocho con 00/100 (S/ 1,795,538.00) en la Genérica de Gasto 2.1 Personal y Obligaciones Sociales para el presente Ejercicio Presupuestal Año 2026.
- 4.7. De acuerdo con el Proyecto de Ley adjunto en el anexo, y en concordancia con lo establecido en los artículos 4 (plazo) y 5 (financiamiento), la incorporación al régimen del Decreto Legislativo N.° 728 se efectuará de manera progresiva, con cargo al presupuesto institucional del Pliego 160: Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA. Para dicho efecto, la implementación se sujetará estrictamente a la disponibilidad presupuestal existente en el pliego, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, debiendo gestionarse las modificaciones presupuestarias que resulten necesarias para su financiamiento, en el marco de la normativa vigente.
- 4.8. Conforme a lo señalado en el Informe N° D000081-2026-MIDAGRI SENASA-OAD-UGRH y al presente informe, el Proyecto de Ley es viable presupuestalmente si comprende lo siguiente:
 - a) La incorporación se realizaría de forma progresiva de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.
 - b) Se cuente con la exoneración de los artículos de la Ley de Presupuesto que estén alineados a:
 - Medidas de austeridad en materia de incorporación de personal y modificaciones presupuestales de la Genérica de Gasto 2.1 Personal y Obligaciones sociales.
 - Prohibiciones para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

c) Se contemple la autorización de la incorporación de mayores ingresos públicos en el Presupuesto del SENASA, permitiendo la posibilidad 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, pueden solicitar al Ministerio de Economía y Finanzas, la asignación de recursos adicionales, vía crédito suplementario, en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios.

V) RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones antes expuestas, se recomienda a su despacho remitir a la Jefa del SENASA, para que remita el Informe N° D000081-2026-MIDAGRI SENASA-OAD-UGRH y el presente informe a efectos de dar atención oportuna a lo requerido en el Oficio N° 2557-2025-2026-CA/CR.

Es todo cuanto tengo que informar.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
NANCY MARIA LUQUE FERNANDEZ
DIRECTOR(e)
UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

La Molina, 16 de Marzo del 2026

INFORME N° D000051-2026-MIDAGRI-SENASA-OAJ

Para : **ING. VILMA AURORA GUTARRA GARCIA**
Jefa
Jefatura Nacional

Asunto : Opinión legal sobre Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728".

Referencia : OFICIO N°2557-2025-2026-CA/CR.
MEMORANDO Nro 00470-2026-MIDAGRI-SG/OGGRH.
INFORME N. ° D000081-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH.
INFORME N. ° D000026-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP.
INFORME N. ° D000018-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI.

Fecha Elaboración: La Molina, 16 de marzo de 2026

Me dirijo a usted, previo cordial saludo y, con relación a los documentos de la referencia, manifestarle lo siguiente:

I) ANTECEDENTES

- 1.1. Con el OFICIO N°2557-2025-2026-CA/CR de fecha 2 de marzo de 2026, la Presidenta de la Comisión Agraria del Congreso de la República, solicitó opinión sobre el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728", en adelante Proyecto de Ley.
- 1.2. Con el MEMORANDO Nro 00470-2026-MIDAGRI-SG/OGGRH de fecha 11 de marzo de 2026, la Directora General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, comunica al Secretario General del sector que corresponde al SENASA emitir opinión sobre el Proyecto de Ley.
- 1.3. Mediante el INFORME N. ° D000081-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH de fecha 15 de marzo de 2026, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, emitió opinión sobre el Proyecto de Ley antes mencionado, concluyendo lo siguiente:

"IV. CONCLUSIONES

4.1 *La actual coexistencia de regímenes laborales en el sector público, específicamente entre el Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) y el Decreto Legislativo N.º 728 (régimen de la actividad privada), genera una afectación directa al principio constitucional de igualdad ante la ley, en especial cuando se trata de servidores que cumplen funciones equivalentes o permanentes.*

En el caso del SENASA, el personal CAS a plazo indeterminado desempeña funciones técnicas especializadas de carácter permanente en cumplimiento de mandatos legales. Por tanto, se configura una situación jurídica que habilita razonablemente su incorporación al régimen 728, de modo progresivo y bajo parámetros objetivos, sin vulnerar la estabilidad fiscal ni la meritocracia. Por ello se debe tener en cuenta el análisis del presente informe.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

4.2 El SENASA ha ampliado significativamente su rol institucional en los últimos años, asumiendo funciones de regulación, fiscalización, supervisión y control en ámbitos claves como sanidad agraria, inocuidad agroalimentaria, producción orgánica, semillas y fertilizantes. Estas funciones demandan personal con alta calificación técnica, estabilidad laboral y compromiso institucional.

No obstante, la permanencia del personal CAS bajo condiciones contractuales limitadas —como ausencia de indemnización por despido, y restricciones en materia de negociación colectiva— genera desmotivación, rotación frecuente y pérdida de capacidades instaladas, lo cual compromete la eficacia del cumplimiento de las funciones delegadas al SENASA.

En este contexto, el pase al régimen 728 permitiría no solo reconocer la naturaleza permanente de las funciones desempeñadas, sino también fortalecer la profesionalización del servicio agrario, asegurar la continuidad operativa de los equipos técnicos y consolidar una cultura institucional orientada a la excelencia.

4.3 Desde el punto de vista financiero, la migración progresiva del personal CAS al régimen del Decreto Legislativo N.º 728 puede implementarse de manera progresiva, mediante programación multianual y modificaciones presupuestarias internas, sin requerir transferencias adicionales del Tesoro Público en el corto plazo, siempre que se sujete a disponibilidad presupuestal y a la validación del MEF. Experiencias como la del RENIEC evidencian que este tipo de reformas pueden ejecutarse mediante adecuaciones presupuestales internas, reprogramación multianual de plazas y reestructuración de partidas, sin comprometer la responsabilidad fiscal del Estado. Asimismo, los casos de EsSalud, RENIEC y SUNARP demuestran que el pase progresivo de CAS a 728 es técnicamente factible, jurídicamente viable y fiscalmente manejable, siempre que se planifique adecuadamente. Para el SENASA, esta transición representaría una mejora en la retención de especialistas, la garantía de continuidad operativa y la alineación con la tendencia nacional orientada a reducir la precariedad en el empleo público.

4.4 Los Cuadros N° 5 y 6 consolidan el costo total anual proyectado del pase de 1,380 servidores CAS indeterminados al régimen 728, el cual asciende a S/ 71,019,134.38, considerando remuneración base, incrementos por negociación colectiva centralizada, Laudo Arbitral 2016 y beneficios del régimen laboral privado, por tanto, el costo total de la planilla actual de servidores CAS a plazo indeterminado del SENASA asciende a S/ 54,490,361.90; en consecuencia, la implementación del pase al régimen del Decreto Legislativo N° 728 genera un incremento proyectado anual de S/ 16,528,772.48, monto que deberá ser considerado para su financiamiento conforme a la programación multianual y disponibilidad presupuestal. Se adjunta el cálculo detallado por servidor en el presente informe en formato excel.

4.5 Asimismo, del análisis efectuado a la fecha de emisión del presente se comunica que se cuenta con un saldo presupuestal en la genérica de gasto 2.1 ascendente a: Un millón setecientos noventa y cinco mil quinientos treinta y ocho con 00/100 (S/ 1,795,538) información que se alcanza para lo que estimen pertinente y cuyo detalle se encuentra adjunto en formato excel al presente informe¹.

¹ Referencia citada en el informe:

Constituye una referencia informativa debiendo sujetarse a evaluación técnica.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

4.6 En virtud del análisis efectuado, se concluye que la iniciativa legislativa orientada a autorizar la incorporación progresiva del personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 resulta pertinente para atender la problemática de segmentación laboral existente en la entidad, así como para fortalecer la estabilidad del capital humano especializado que sostiene las funciones sustantivas y operativas del SENASA. No obstante, a fin de garantizar una adecuada implementación de la medida, resulta necesario precisar que el proceso de incorporación comprenda a todos los servidores CAS con vínculo a plazo indeterminado vigente, independientemente de si desarrollan funciones sustantivas, administrativas o de soporte institucional, incluyendo aquellos cuya condición indeterminada haya sido reconocida por aplicación de la Ley N.º 31131 o mediante mandato judicial, a efectos de evitar interpretaciones restrictivas o tratamientos diferenciados entre servidores que mantienen vínculos laborales de similar naturaleza. Asimismo, considerando las implicancias administrativas, presupuestales y de gestión del tránsito de régimen, se estima conveniente que la implementación del proceso se realice de manera progresiva, sujeta a la disponibilidad presupuestal y a la adecuación de los instrumentos de gestión institucional, incorporando además la participación de las entidades rectoras correspondientes —en particular la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)— dentro de los mecanismos de coordinación o comisión que se establezca para dicho proceso, a fin de asegurar su alineamiento con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y con las reglas de sostenibilidad fiscal del sector público. En ese contexto, la propuesta legislativa constituye una alternativa viable para mejorar las condiciones laborales del personal del SENASA y fortalecer la gestión institucional.
(...)."

- 1.4. A través del INFORME N.º D000026-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP de fecha 16 de marzo de 2026, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, emitió opinión sobre el Proyecto de Ley antes mencionado, concluyendo lo siguiente:

"IV). CONCLUSIONES

4.1 El SENASA protege y mejorara la sanidad agraria, promoviendo y controlando la calidad de insumos agrarios, la producción orgánica, la inocuidad agroalimentaria, semillas y fertilizantes, con el propósito de contribuir al desarrollo sostenible y competitivo del sector agrario peruano y la seguridad alimentaria; en ese sentido, y acorde a la política nacional e institucional de mejora continua de los servicios del Estado, el SENASA se encuentra en la imperiosa necesidad de potenciar su rendimiento, promover el desarrollo de sus colaboradores y garantizar la continuidad de servicios de calidad a los ciudadanos (actores de la cadena agroalimentaria).
(...)

4.3. Tomando en consideración la problemática previamente expuesta, resulta necesario identificar alternativas que viabilicen la incorporación progresiva de personal CAS al régimen del Decreto Legislativo 728, lo cual coadyuvará a mantener a su personal motivado y evitará la pérdida de talentos especializados y el riesgo de impactos negativos en la calidad del servicio que puede repercutir en pérdidas para los administrados y el país.
(...)

4.5 La implementación del pase del Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) a plazo indeterminado al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, tiene un costo anual proyectado que asciende a S/ 71,019,134 considerando exclusivamente los conceptos registrados en el AIRHSP y los beneficios



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

legalmente asociados al régimen laboral privado. No obstante, el costo actual de la planilla CAS indeterminada asciende a S/ 54,490,361.90, por lo que el incremento neto proyectado de la transición equivale a S/ 16,528,772.48 anuales. En la estimación del impacto económico del tránsito del régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, asimismo se ha considerado expresamente el costo incremental anual del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), a fin de reflejar de manera integral las obligaciones laborales y de seguridad social asociadas al pase propuesto, monto que asciende a: cincuenta y nueve mil setecientos cuarenta y ocho con 67/100 soles (S/ 59,748,67).

(...)

4.7 De acuerdo con el Proyecto de Ley adjunto en el anexo, y en concordancia con lo establecido en los artículos 4 (plazo) y 5 (financiamiento), la incorporación al régimen del Decreto Legislativo N.º 728 se efectuará de manera progresiva, con cargo al presupuesto institucional del Pliego 160: Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA. Para dicho efecto, la implementación se sujetará estrictamente a la disponibilidad presupuestal existente en el pliego, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, debiendo gestionarse las modificaciones presupuestarias que resulten necesarias para su financiamiento, en el marco de la normativa vigente.

4.8. Conforme a lo señalado en el Informe N° D000081-2026-MIDAGRI SENASA OAD-UGRH y al presente informe, el Proyecto de Ley es viable presupuestalmente si comprende lo siguiente:

a) La incorporación se realizaría de forma progresiva de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

b) Se cuente con la exoneración de los artículos de la Ley de Presupuesto que estén alineados a:

➤ Medidas de austeridad en materia de incorporación de personal y modificaciones presupuestales de la Genérica de Gasto 2.1 Personal y Obligaciones sociales.

➤ Prohibiciones para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático.

c) Se contemple la autorización de la incorporación de mayores ingresos públicos en el Presupuesto del SENASA, permitiendo la posibilidad 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, pueden solicitar al Ministerio de Economía y Finanzas, la asignación de recursos adicionales, vía crédito suplementario, en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios."

- 1.5. Mediante el INFORME N°D00018-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI de fecha 16 de marzo de 2026, la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, hace suyo el contenido del INFORME N.º D000026-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP.

II) OBJETO

Emitir opinión legal sobre el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, en el marco de lo establecido en los "Lineamientos para la atención de los pedidos de información y de opinión a los Proyectos de Ley remitidos por los Congresistas de la República y Autógrafas de Ley remitidas por la Secretaría del Consejo de Ministros" aprobado por la Resolución Ministerial N°382-2018-MINAGRI.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

III) ANÁLISIS

Respecto a la competencia y normativa que ampara al SENASA

- 3.1 El artículo 13 de la Ley N° 31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, dispone que con arreglo a la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y la normativa vigente, el SENASA es un organismo público adscrito al citado Ministerio, el cual cuenta con personería jurídica de derecho público interno, autonomía técnica, administrativa, económica y financiera, y constituye la Autoridad Nacional en Sanidad Agraria.
- 3.2 El SENASA constituye ente rector de la Sanidad Agraria, Inocuidad de los alimentos agropecuarios de producción y procesamiento primario y piensos, así como de la producción orgánica, fertilizantes y sustancias afines, entre otros; en el marco de las competencias que le han sido otorgadas por los Decretos Legislativos N°1059, que aprueba la Ley General de Sanidad agraria, Decreto Legislativo 1062, que aprueba la Ley de la Inocuidad de los Alimentos y Ley N° 29196, Ley de la Producción Orgánica y el Decreto Legislativo N°1387 que fortalece las competencias, funciones y la rectoría del SENASA, su Reglamento y demás normativa que habilita sus funciones.
- 3.3 Es importante mencionar además que, las competencias del SENASA se han ampliado progresivamente a través de diversos marcos legales, fortaleciendo su rol normativo, supervisor, fiscalizador y sancionador en materias de sanidad agropecuaria e inocuidad alimentaria.
- 3.4 A través de la Undécima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N°1059, se estableció que los servidores del SENASA están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Sobre lo regulado en el Proyecto de Ley

- 3.5 De la revisión del Proyecto de Ley materia de análisis, se advierte que establece como objeto incorporar al personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de erradicar la desigualdad laboral y garantizar condiciones laborales dignas y equitativas.
- 3.6 En el artículo 2 del citado Proyecto de Ley, se establece que la incorporación dispuesta en dicha Ley, alcanza exclusivamente a los trabajadores del SENASA bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios, cuya relación laboral se encuentre vigente al momento de entrada en vigor de la presente ley.
- 3.7 El artículo 3 del Proyecto de Ley, precisa como requisitos para la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, lo siguiente:
 - a. Contar con vínculo laboral vigente con el SENASA bajo el régimen CAS a la fecha de entrada en vigor de la presente ley.
 - b. Acreditar una antigüedad mínima de 3 años de servicios continuos y 4 años acumulados bajo el régimen CAS. Haber ingresado mediante proceso de selección conforme a principios de mérito y capacidad en concurso público o convocatorias debidamente sustentadas.
 - c. Cumplan funciones de carácter permanente asociadas a las competencias instituciones establecidas en los Decretos Legislativos N°1059, 1062 y 1387.
 - d. Encontrarse dentro de los alcances de la Ley N°31131.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 3.8 Asimismo, en el artículo 4 del Proyecto de Ley, se dispone que la integración de los empleados CAS al sistema laboral del Decreto Legislativo N°728 se lleve a cabo de manera gradual durante un periodo máximo de 3 años, desde la vigencia de dicha ley, según el presupuesto disponible del SENASA y el calendario que determine el reglamento correspondiente. La secuencia de prelación para la incorporación se establecerá con base en el tiempo más largo del servicio bajo el régimen CAS.
- 3.9 En el artículo 5 del Proyecto de Ley se establece lo relacionado a la eliminación progresiva del régimen CAS, señalándose que el SENASA no podría firmar mas contratos bajo el régimen CAS excepto los temporales y absolutamente necesarios para asegurar la continuidad operativa y deberán extinguirse cuando termine el periodo indicado en el acto que los originó.
- 3.10 El artículo 6 del Proyecto de Ley dispone que el SENASA tiene permiso para llevar a cabo medidas administrativas presupuestarias y de gestión para la aplicación de dicha Ley. Estas incluyen la adaptación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), el Registro de Personal y otros instrumentos de gestión institucional, lo que no supone un aumento al gasto público ni solicitud adicional al tesoro público.
- 3.11 El artículo 7 del Proyecto de Ley, establece la creación de la comisión de implementación de la incorporación al régimen 728 que se encargará de supervisar, coordinar y acompañar el proceso de incorporación de los trabajadores CAS, siendo conformada por:
 - a. Dos (2) representantes del SENASA.
 - b. Un (1) representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
 - c. Dos (2) representantes de los trabajadores CAS del SENASA elegidos mediante proceso interno democrático.

Esta participación es ad honorem y se regulará por el reglamento correspondiente.
- 3.12 Finalmente, el Proyecto de Ley contiene dos Disposiciones Complementarias Finales, que disponen lo referido al financiamiento y la reglamentación respectivamente. Se dispone se apruebe el reglamento en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario.
- 3.13 Sobre el particular, se precisa que esta Oficina considera que el objeto del Proyecto de Ley, es viable a efectos de lograr un correcto equilibrio laboral de los servidores de la entidad; por lo que su alcance permitiría uniformizar el régimen personal de la entidad, en concordancia con los derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Perú y otras normas externas e internas, que conlleven a mejorar las condiciones laborales de los servidores del SENASA.
- 3.14 A través de la aprobación del Proyecto de Ley materia de análisis, se podría coadyuvar a eliminar la desigualdad de beneficios laborales del grupo de trabajadores que conforman el régimen CAS, con el personal que está sujeto al régimen 728, toda vez que considerando las funciones establecidas al personal del régimen CAS se advierte que vienen cumpliendo durante muchos años, las mismas funciones que un trabajador del régimen 728, pero en condiciones distintas y desventajosas.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 3.15 Asimismo, se debe precisar que a través de la Ley N° 31131, se aprobó la Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público. En dicha norma, se dispuso entre otros, incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057².
- 3.16 Sin embargo, mediante la Sesión del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 30 de noviembre de 2021, se emitió la Sentencia 979-2021 (Expediente N°00013-2021-PI/TC³) que dispuso declarar inconstitucionales los artículos 1 al 5 y las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley N° 31131, quedando vigente solo la Única Disposición Complementaria Modificatoria de dicha Ley. Bajo este contexto, se hace mención que la propuesta legislativa se encuentra alineada con lo señalado en dicha Ley.
- 3.17 Ahora, debemos precisar que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, mediante su INFORME N. ° D000081-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH, sobre lo regulado en el Proyecto de Ley, menciona lo siguiente:

"3.5.4 En el caso del SENASA, entidad con alta especialización técnica y con responsabilidades estratégicas en el ámbito agrario, el pase del personal CAS a 728 permitiría asegurar condiciones laborales que respondan a las exigencias del servicio, mejorar la retención de talento especializado y garantizar la sostenibilidad de las funciones delegadas por ley.

Por ello y en atención a nuestra política de gestión de recursos humanos orientada a la mejora de condiciones laborales y a la reducción de la segmentación de regímenes laborales, ha evaluado la viabilidad de implementar un proceso de incorporación del personal con contrato administrativo de servicios (CAS) a plazo indeterminado plenamente identificado en el registro del (AIRHSP) al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3.5.5 Consideramos algunas precisiones a la propuesta de Ley:

Sobre el alcance de los trabajadores comprendidos y la implementación del proceso

Si bien la iniciativa legislativa resulta positiva al buscar mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA mediante su incorporación al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, se considera necesario precisar algunos aspectos para asegurar su adecuada implementación.

En particular, se recomienda que la norma establezca expresamente que el proceso de incorporación comprende a todos los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 con vínculo a plazo indeterminado vigente, independientemente de si desarrollan funciones sustantivas, administrativas o de soporte institucional, en tanto todos ellos responden a necesidades permanentes de la entidad.

Asimismo, resulta pertinente considerar dentro de dicho alcance a los servidores CAS cuyo vínculo indeterminado haya sido reconocido por aplicación de la Ley N.º 31131 o mediante mandato judicial, a fin de evitar interpretaciones restrictivas o tratamientos diferenciados entre trabajadores que mantienen vínculos laborales de similar naturaleza.

² Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

³ Publicado el 19 de diciembre de 2021.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

De otro lado, considerando que el proyecto contempla la conformación de una comisión encargada de supervisar o implementar el proceso, se recomienda incorporar la participación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y/o el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, con la finalidad de asegurar la adecuada articulación con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la sostenibilidad presupuestal de la medida. Finalmente, la implementación del proceso se realice de manera progresiva y conforme a la disponibilidad presupuestal, así como previa adecuación de los instrumentos de gestión institucional correspondientes.

(...)" (Subrayado agregado)

- 3.18 Al respecto, de manera concordante con lo señalado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, se debe indicar que, el pase al régimen 728 no solo permitiría reconocer la naturaleza permanente de las funciones desempeñadas, sino también fortalecer la profesionalización del servicio agrario, asegurando la continuidad y las condiciones laborales que respondan a las exigencias del servicio para mejorar la retención del talento especializado, con el propósito de consolidar una cultura institucional orientada a la excelencia independientemente del tipo de funciones que desarrollen o de la unidad orgánica a la que pertenezcan.
- 3.19 Por lo que en razón de ello, el objeto del Proyecto de Ley se considera viable; sin embargo respecto a lo regulado en el artículo 3 del Proyecto de Ley, que dispone como uno de los requisitos para incorporación del personal CAS a 728, que estos cumplan funciones de carácter permanente asociadas a las competencias establecidas en los Decretos Legislativos N°1059, 1062 y 1387; se debe aclarar que este extremo debe ser observado, por cuanto la situación del personal CAS con carácter indeterminado representa por sí misma que estos tienen una condición importante dentro de la estructura de la operatividad institucional, por lo que la restricción o limitación expuesta en la referida disposición debería ser revaluada. Por lo que la Ley, debería establecer que el proceso de incorporación comprenda a todos los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N°1057 con vínculo de plazo indeterminado vigente, independientemente si desarrollan funciones sustantivas, administrativas o de soporte institucional, teniendo en cuenta que todos ellos responden a necesidades permanentes de la entidad.
- 3.20 Asimismo, en relación a lo dispuesto en el literal b) artículo 3 del Proyecto de Ley, mediante el cual establece como requisito para la incorporación al régimen del Decreto Legislativo N°728, que se acredite una antigüedad mínima de 3 años de servicio continuo y 4 años acumulados bajo el régimen CAS en el SENASA, se precisa que si bien este criterio puede ser admisible como mecanismo de incorporación progresiva; sería recomendable que estos criterios de priorización el procedimiento específico se desarrollen en el Reglamento de dicha Ley, a efectos de garantizar objetividad, seguridad jurídica y coherencia en la incorporación progresiva al régimen del Decreto Legislativo N°728.
- 3.21 Respecto a lo regulado en el artículo 5 del Proyecto de Ley, que dispone la eliminación progresiva del régimen CAS y precisa que el SENASA no podrá firmar mas contratos bajo dicho régimen, salvo aquellos temporales y necesarios para la continuidad operativa y, que estos deberá extinguirse cuando termine el periodo indicado en el acto que los originó; se debe precisar que dicho régimen se encuentra actualmente regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, normas que se mantienen vigentes y que habilitan a las entidades públicas a celebrar contratos bajo dicho régimen. En ese sentido, mientras el marco normativo vigente no sea modificado o derogado expresamente, la aplicación del régimen



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CAS se mantiene conforme se encuentra regulado a la fecha, en observancia del principio de legalidad que rige la actuación de la administración pública.

- 3.22 De igual manera, en relación con la extinción de los contratos temporales al término del período indicado en el acto que los originó, resulta pertinente precisar que, conforme al régimen vigente del Decreto Legislativo N.º 1057, los contratos CAS a plazo determinado pueden ser objeto de renovación de acuerdo con la necesidad institucional y la disponibilidad presupuestal, por lo que su tratamiento debería mantenerse conforme a las reglas actualmente establecidas mientras no se disponga una modificación expresa del régimen legal correspondiente. Por lo que lo dispuesto en el artículo 5 del Proyecto de Ley debería ser revaluado para su omisión, de corresponder.
- 3.23 Por otro lado, en relación a la comisión que se crea a través del Proyecto de Ley dispuesto en el artículo 7 de dicha norma, se debe indicar de manera concordante con lo señalado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos en el informe antes citado que, debería incluirse en la conformación de dicha comisión a la participación de la Autoridad Nacional de SERVIR y/o el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, a efectos de asegurar una adecuada implementación de dicho personal CAS, acorde con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y las reglas de sostenibilidad presupuestal, realizándose de manera progresiva y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.
- 3.24 De igual manera, se sugiere que en la conformación de la comisión dispuesta en el artículo 7 del Proyecto de Ley, se precise de corresponder, de qué órganos u áreas serían los dos (2) representantes del SENASA que se establece en el literal a. de dicha norma, a efectos de diferenciar de manera adecuada a los representantes que se disponen en el literal c. de la misma norma.
- 3.25 Asimismo, en orden con lo antes manifestado, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, mediante su INFORME N.º D000026-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP, sobre lo regulado en el Proyecto de Ley, y en relación a los artículos, señala lo siguiente:

(...).

3.26 Conscientes de la importancia de dar solución a la situación crítica de los últimos años respecto a que en nuestro país, el sector público ha empleado diversos regímenes laborales para gestionar el personal, de los cuales dos de los más destacados son el régimen del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece una relación laboral permanente, y el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) que constituye una modalidad especial de contratación laboral que tiene carácter transitorio, sin embargo con el tiempo se ha utilizado para cubrir necesidades permanentes, generando desigualdades laborales; urge la necesidad de identificar alternativas viables para la incorporación de servidores bajo el régimen CAS del SENASA al régimen del DL 728.

3.27 Muchas entidades, incluida el SENASA, ha recurrido al régimen CAS ante la dificultad de la creación de plazas permanentes bajo el régimen laboral del DL N° 728; la inequidad generada referida a que éste personal no goza de los mismos beneficios impacta negativamente en la motivación y productividad de los servidores y por ende a la calidad del servicio al ciudadano.

(...)



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 3.29 Servidores adecuadamente remunerados conllevará la optimización de la productividad y los niveles de eficiencia de los servicios prestados, además servirá como un incentivo para que los trabajadores mantengan su compromiso de brindar un servicio de calidad a la ciudadanía, atender la demanda de servicios cada vez más creciente y estar a la altura de los nuevos compromisos y roles del SENASA, pues motivará a promover y retener talento humano altamente especializado.
- 3.30. *Es importante mencionar que derivado de la prestación de servicios el SENASA aporta un promedio de S/ 105 millones anuales con tendencia a seguir incrementándose.*
- 3.31. En esa línea, esta unidad en el marco de sus competencias, recomienda lo siguiente:
- a) *Que, la incorporación se realizaría de forma progresiva de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y se exonere a la entidad de las medidas de austeridad en materia de incorporación de personal.*
 - b) Se cuente con 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.
 - c) *Asimismo, es necesario la autorización de 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, pueden 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.*
 - d) *Sería necesario programar los recursos en la etapa de programación multianual 2027-2029." (Subrayado agregado)*
- 3.26 De manera concordante con lo señalado por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional en el informe antes citado, se debe indicar que, en efecto, la incorporación progresiva de los servidores bajo el régimen CAS al Régimen del Decreto Legislativo N° 728, serviría de incentivo para que los trabajadores mantengan su compromiso de brindar un servicio de calidad a la ciudadanía, atender la demanda de servicios cada vez más creciente y estar a la altura de los nuevos compromisos y roles que ha asumido el SENASA, permitiendo promover y retener el talento humano altamente especializado.
- 3.27 Asimismo, es importante resaltar que el alcance del objeto y finalidad del Proyecto de Ley no ha sido ajeno a otras instituciones del estado, que por su parte han logrado la incorporación de los servidores del régimen laboral CAS al régimen laboral 728. En esa línea, se debe indicar que entidades como Essalud, RENIEC, Poder Judicial, SUNAT y el Ministerio Público muestran que el pase de CAS a 728 es una tendencia normativa en el sector público peruano, con leyes y reglamentos vigentes en entidades que han viabilizado alcanzar mejoras en las condiciones laborales de sus servidores, logrando uniformizar su régimen personal en concordancia con los derechos laborales establecidos en la Constitución Política del Perú.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 3.28 En consecuencia, bajo el análisis antes desarrollado, esta Oficina considera que lo regulado en el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728", resultaría viable con observaciones, debiendo tenerse en cuenta los comentarios efectuados en los informes técnicos antes citados para fines pertinentes.

IV) CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, conforme a lo señalado en el INFORME N. ° D000081-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH elaborado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y el INFORME N. ° D000026-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI-UPP elaborado por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional, esta Oficina concluye que el Proyecto de Ley N°14032/2025-CR, "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728", resulta viable con observaciones.

V) RECOMENDACIÓN

Conforme con la conclusión que antecede, se recomienda a su Despacho remitir los documentos antes mencionados, al Despacho Viceministerial de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario del MIDAGRI, a efectos de dar atención oportuna a lo requerido en el OFICIO N°2557-2025-2026-CA/CR.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
JESSICA TERESA TRIVELLI GARCIA
DIRECTORA GENERAL
OFICINA DE ASESORIA JURIDICA



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

La Molina, 15 de Marzo del 2026

INFORME N° D000081-2026-MIDAGRI-SENASA-OAD-UGRH

- Para : **JAIME SUASNABAR MAYANDIA**
DIRECTOR GENERAL
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
- Asunto : Opinión sobre el Proyecto de Ley N.º 14032-2025-CR, "Ley que autoriza el cambio de régimen de los trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al régimen del Decreto Legislativo N.º 728".
- Referencia : (1) Memorandum N°D000085-2026-MIDAGRI-SENASA-OPDI.
(2) Memorandum Múltiple N°D000007-2026-MIDAGRI-SENASA-OAJ.
(3) Proveído-000499-2026-OPDI.
(4) Proveído -001468-2026-OAD.
(5) Proveído-001136-2026-JN.
(6) Memorando Nro.00470-2026-MIDAGRI-SG/OGGRH.
(7) Oficio N°2557-2025-2026-CA/CR.

Fecha Elaboración: La Molina, 13 de marzo de 2026

Me dirijo a usted en atención al asunto señalado y con la finalidad de dar respuesta al Oficio de la referencia (7), emitido por la presidente de la Comisión Agraria señora: Jeny Luz López Morales, de fecha 2 de marzo de 2026, mediante el cual se solicita emitir opinión técnica respecto al Proyecto de Ley N.º 014032 /2025-CR.

Al respecto informo a su despacho lo siguiente:

I. BASE LEGAL

- 1.1 Decreto Ley N.º25902 ¹, Ley que crea como Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Agricultura al Servicio Nacional de Sanidad Agraria.
- 1.2 Ley N.º29849 - Ley que establece la eliminación progresiva del régimen CAS y regula los derechos laborales.
- 1.3 Ley N.º31131 - Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- 1.4 Ley N.º32513 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2026.
- 1.5 Decreto Legislativo N.º728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- 1.6 Decreto Legislativo N.º1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- 1.7 Decreto Legislativo N.º1059 - Decreto Legislativo que aprueba la Ley General de Sanidad Agraria.
- 1.8 Decreto Legislativo N.º1387 - Decreto Legislativo que fortalece las competencias, las funciones de supervisión, fiscalización y sanción y, la Rectoría del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA².

¹ De fecha 29 de noviembre de 1992.

² Esta norma establece disposiciones para fortalecer las competencias del SENASA en materia de sanidad agraria, inocuidad de los alimentos agropecuarios de producción y procesamiento primario incluidos los piensos, y, la



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 1.9 Decreto Legislativo N.º1666 - Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público³.
- 1.10 Decreto Supremo N.º003-97-TR, Decreto Supremo que aprueba el texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º728, Ley de productividad y competitividad laboral.
- 1.11 Decreto Supremo N.º018-2008-AG, Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1059.
- 1.12 Decreto Supremo N.º013-2019-MINAGRI, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N.º1387.
- 1.13 Decreto Supremo N.º311-2022-EF Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 728 y N.º1057 así como de las Leyes N.º30057 N.º29709 y N.º28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación.
- 1.14 Decreto Supremo N.º 313-2023-EF que aprueba el incremento mensual de los servidores directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N.º728 N.º1057 y Leyes N.º30057 N.º29709 y N.º28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación.
- 1.15 Decreto Supremo N.º265-2024-EF Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 728 N.º1057 y Leyes N.º30057 N.º29709 y N.º28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación.
- 1.16 Decreto Supremo N.º279-2024-EF Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N.º728 N.º1057 y Leyes N.º30057 N.º29709 y N.º28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación.
- 1.17 Decreto Supremo N.º327-2025-EF Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores directivos y funcionarios de los regímenes del Decreto Legislativo N.º 728 del Gobierno Nacional y de los gobiernos regionales del Decreto Legislativo N.º 1057 y de las Leyes N.º 30057 y N.º 29709; y dicta criterios y disposiciones para su implementación.
- 1.18 Resolución Directoral N.º 0004-2025-EF/53.01, que aprueba la Directiva N.º 0004-2025-EF/53.01, "Normas para el registro de información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos.

fiscalización de la producción orgánica. El citado Decreto Legislativo establece también que la función rectora, es ejercida por el SENASA como Autoridad en Semillas.

³ Artículo 7. Reglas para la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público Para la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se observan las siguientes reglas:

7.1 Las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales, para lo cual dichas medidas previamente deben estar supeditadas a la disponibilidad presupuestaria, así como, de corresponder, contar con la opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público. 7.2 Respecto de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y Bonificación por Escolaridad, se establece lo siguiente: a. Las entidades del Sector Público otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, doce (12) remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo por Fiestas Patrias y por Navidad o una gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según lo establecido en las normas de cada régimen laboral o previsional.

[...]



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

II. ANTECEDENTES

2.1 La Ley N° 31131 - ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, cuyos principales aspectos son los siguientes:

- i. Prohíbe nuevas contrataciones CAS, salvo para puestos de confianza o de naturaleza temporal.
- ii. Establece que los trabajadores CAS a plazo indeterminado deben ser incorporados sin necesidad de concurso a los regímenes 276 o 728, si cumplen requisitos mínimos de antigüedad y evaluación.
- iii. Ordena la homologación de derechos laborales (como compensación por tiempo de servicios, licencias y beneficios sociales) con los otros regímenes.

2.2 Con Ley N.°31365 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, publicada el 30 de noviembre de 2021 en el Diario Oficial "El Peruano" habilitó en forma excepcional la contratación de personal bajo el Decreto Legislativo N° 1057; siendo que, estas contrataciones deben efectuarse en el marco del principio de legalidad, bajo los supuestos estrictamente contemplados en la misma que rigen únicamente para el año fiscal 2022, conforme al siguiente detalle: "Septuagésima Tercera. Contratación de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 por reemplazo o suplencia

" Autorízase, excepcionalmente, durante el Año Fiscal 2022, a las entidades de la Administración Pública comprendidas en el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios para: a) (...) b) Contratar servidores por suplencia en casos de licencia por enfermedad, al amparo del artículo 5 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por la Ley 31131; siendo que, una vez que se reincorpore el titular del cargo, el contrato respectivo queda resuelto automáticamente. Para efecto de la contratación, las entidades quedan exceptuadas de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto Legislativo 1057."

2.3 Mediante la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, publicada el 6 de diciembre de 2022, estableció en la Sexagésima Primera Disposición Complementaria Final, sobre los contratos administrativos de servicios, lo siguiente:

"Sexagésima Primera. - Contratos del personal incorporado al amparo del Decreto de Urgencia N° 034-2021, Decreto de Urgencia N° 083-2021 y Ley 31365.

1. Dispónese que los contratos administrativos de servicios vigentes a la fecha de publicación de la presente ley, suscritos al amparo de la Segunda Disposición Complementaria del Decreto de Urgencia N° 034-2021 y de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 083-2021, así como los contratos por reemplazo vigentes y los contratos suscritos de conformidad con lo establecido en la Septuagésima Tercera; y, literales a) y b) del inciso 1 de la Centésima Décima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, para el desarrollo de labores permanentes en la entidad, y que cuenten con el financiamiento anual en su Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2023, son a plazo indeterminado.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

El presente numeral no comprende los contratos administrativos de servicios celebrados para cubrir necesidades transitorias, suscritos por necesidad del servicio, exigencias operativas transitorias o accidentales.

2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral precedente, las entidades de la Administración Pública, a través de su Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en coordinación con el área usuaria, identifican, hasta el 20 de diciembre de 2022, los contratos administrativos de servicios que tengan por objeto el desarrollo de labores permanentes, quedando autorizadas, excepcionalmente, para modificar las funciones primigeniamente asignados a los servidores civiles con contratos administrativos de servicios vigentes, suscritos al amparo de la Segunda Disposición Complementaria del Decreto de Urgencia N° 034-2021 y de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 083-2021, y de la Septuagésima Tercera; y, literales a) y b) del inciso 1 de la Centésima Décima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N°31365, según la necesidad del servicio, teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral, para el desarrollo de labores de naturaleza permanente en la entidad. Efectuada la modificación contractual, los contratos son a plazo indeterminado.

3. Los contratos administrativos de servicios que no cumplan los criterios establecidos en los párrafos precedentes, por necesidad del servicio, podrán ser renovados hasta el 31 de diciembre de 2023. Cumplido dicho plazo, tales contratos concluyen de pleno derecho y son nulos los actos en contrario que conlleven a sus ampliaciones. La comunicación que la entidad pudiera hacer de la conclusión del vínculo contractual tiene carácter meramente informativo y su omisión no genera la prórroga del contrato. (...)" (La negrita y subrayado es nuestro).

2.4 En virtud de lo dispuesto por las Leyes de Presupuesto del Sector Público para los ejercicios fiscales 2022 (Ley N.° 31365, Cuarta Disposición Complementaria Final) y 2023 (Ley N.° 31638, Segunda Disposición Complementaria Transitoria), la naturaleza indeterminada de los contratos administrativos de servicios —otorgada por la Ley N.° 31131 y su modificatoria Ley N.° 31188— se mantuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2023, únicamente para aquellos trabajadores que cumplieran con las condiciones establecidas en la normativa señalada, garantizando así la continuidad de su vínculo laboral bajo el régimen CAS de carácter indefinido durante dicho período.

2.5 En el marco de sus funciones, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA cuenta con servidores sujetos a distintos regímenes laborales del sector público, regulados por los Decretos Legislativos N.os 728 y 1057, cuya administración se encuentra condicionada no solo por la normativa laboral especial aplicable, sino también por las disposiciones anuales de las Leyes de Presupuesto del Sector Público, así como por las directivas emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas y los lineamientos técnicos del ente rector del SAGRH. El régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728, sustentado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula las relaciones laborales de la actividad privada en el Perú, promoviendo la eficiencia, la productividad y la protección del empleo, bajo un equilibrio entre los derechos del trabajador y las facultades del empleador. Dicho régimen resulta aplicable tanto al sector privado como a determinadas entidades del sector público que desarrollan actividades de derecho privado, entre ellas el SENASA, en atención a su naturaleza y régimen laboral vigente. Este régimen se caracteriza por establecer un vínculo contractual de naturaleza laboral, que reconoce estabilidad relativa al trabajador y define derechos y obligaciones



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

para ambas partes, incluyendo beneficios laborales y mecanismos de negociación colectiva, así como causales de cese expresamente previstas en la ley. En el ámbito del sector público, su aplicación se formaliza mediante contratos de naturaleza privada, bajo la supervisión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

- 2.6 A la fecha, el SENASA mantiene vínculos laborales bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, configurando un marco de gestión del personal regido por la legislación laboral de la actividad privada, complementada por las disposiciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) y los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.
- 2.7 Asimismo, en los últimos años se han aprobado diversas disposiciones legales orientadas a la eliminación progresiva del régimen CAS, la reducción de brechas entre regímenes laborales y la homologación de derechos laborales, generando impactos administrativos, presupuestales y operativos que requieren una evaluación integral y articulada por parte de las entidades públicas. Bajo este escenario, resulta necesario que todo pronunciamiento institucional respecto de iniciativas legislativas que incidan en los regímenes laborales del sector público considere, de manera transversal, la compatibilidad normativa, la viabilidad presupuestal, el respeto a las competencias del Poder Ejecutivo en materia de gestión fiscal de los recursos humanos, así como la sostenibilidad de las obligaciones que se deriven para las entidades públicas.
- 2.8 Con fecha 20 de febrero de 2026, el Grupo Parlamentario Podemos Perú, a iniciativa del congresista Guido Bellido Ugarte, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, así como en los artículos 22 literal c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentó el Proyecto de Ley mediante el cual se propone:

LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES CAS DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA – SENASA AL RÉGIMEN 728

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto incorporar al personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a fin de erradicar la desigualdad laboral y garantizar condiciones laborales dignas y equitativas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La incorporación dispuesta en la presente ley alcanza exclusivamente a los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios, cuya relación laboral se encuentre vigente al momento de la entrada en vigor de la presente ley.

Artículo 3. Requisitos para la incorporación

Para acceder a la incorporación al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, los trabajadores deberán cumplir, de manera concurrente, los siguientes requisitos:

- a. Contar con vínculo laboral vigente con el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, bajo el régimen CAS a la fecha de entrada en vigor de la presente ley.
- b. Acreditar una antigüedad mínima de tres (3) años de servicios continuos o acumulados bajo el régimen CAS en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA. Haber ingresado



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

mediante proceso de selección conforme a los principios de mérito y capacidad, en concurso público o convocatorias de contratación debidamente sustentadas.

c. Cumplan funciones de carácter permanente asociadas a las competencias institucionales establecidas en los Decretos Legislativos N° 1059, 1062 y 1387.

d. Encontrarse dentro de los alcances de la Ley N° 31131.

Artículo 4. Plazo y modalidad de incorporación

La integración de los servidores CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 se llevará a cabo de manera gradual durante un período máximo de tres (3) años, comenzando desde la vigencia de esta ley, según el presupuesto disponible del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA y el calendario que se determine en el reglamento correspondiente.

La secuencia de prelación para la incorporación se establecerá con base en el tiempo más largo de servicio bajo el régimen CAS.

Artículo 5. Eliminación progresiva del régimen CAS

Desde la entrada en vigor de la presente ley, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA no podrá firmar más contratos bajo el régimen CAS, excepto aquellos que sean temporales y absolutamente necesarios para asegurar la continuidad operativa. Estos deberán extinguirse cuando termine el período indicado en el acto que los originó.

Artículo 6. Modificaciones presupuestarias y de gestión

El Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA tiene permiso para llevar a cabo las medidas administrativas, presupuestarias y de gestión requeridas para la aplicación de la presente ley. Estas incluyen la adaptación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP), el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), el Registro de Personal y otros instrumentos de gestión institucional. Lo anterior no supone un aumento en los gastos públicos ni una solicitud adicional al Tesoro Público.

Artículo 7. Comisión de Implementación

Se crea la Comisión de Implementación de la Incorporación al régimen 728, que se encargará de coordinar, supervisar y acompañar el proceso de incorporación de los trabajadores CAS. La comisión estará conformada por:

- a. Dos (2) representantes del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA.
- b. Un (1) representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- c. Dos (2) representantes de los trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, elegidos mediante proceso interno democrático.

La participación en la comisión es ad honórem y será regulada por el reglamento correspondiente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

SEGUNDA.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo aprobará el reglamento de la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario contados desde su publicación. El reglamento establecerá los

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

procedimientos, cronograma, criterios técnicos y demás disposiciones necesarias para su implementación.

III. ANÁLISIS

III.1 El SENASA y su Rol

- 3.1.1** Mediante el Decreto Legislativo N.º 25902 se aprueba la Ley Orgánica del Ministerio de Agricultura, cuyo artículo 17 crea como Organismos Públicos Descentralizados a entidades como el Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA), el Instituto Nacional de Recursos Naturales (INRENA) y el **Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA)**, dotándolos de personería jurídica de derecho público interno y de autonomía técnica, administrativa, económica y financiera.
- 3.1.2** El SENASA, como organismo técnico especializado del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), tiene por misión ejercer su rol rector en sanidad agraria, inocuidad de alimentos agropecuarios de producción y procesamiento primario y piensos, así como en la producción orgánica, al servicio de los productores agrarios, actores de la cadena agroalimentaria, consumidores y gobiernos subnacionales, de manera accesible, efectiva, eficiente y transparente.
- 3.1.3** Ahora bien, a través de la Undécima Disposición Complementaria y Final del Decreto Legislativo N.º 1059 se precisó que el personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - SENASA, se encuentra comprendido dentro del Régimen Laboral de la Actividad Privada.
- 3.1.4** Las competencias del SENASA se han ampliado progresivamente a través de diversos marcos legales, fortaleciendo su rol normativo, supervisor, fiscalizador y sancionador en materias de sanidad agropecuaria e inocuidad alimentaria, así como se precisa a continuación.

Gráfico N° 1- Línea de Tiempo – Consolidación del Rol Técnico del SENASA



Estas competencias y rectorías asignadas requieren contar con personal idóneo, especializado y con una remuneración con beneficios acorde a sus responsabilidades. Ello es crucial para sostener la competitividad del agro nacional, garantizar la inocuidad de los productos, prevenir el ingreso de plagas y enfermedades, y cumplir con las exigencias del comercio internacional.

- 3.1.5** Finalmente, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad (*PNCP 2019–2030*), aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 237-2019-EF) reconoce el fortalecimiento del capital humano como un eje clave para



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

mejorar el desempeño institucional en entidades públicas como el SENASA.

- 3.1.6** En el contexto del SENASA, adoptar medidas que mejoren las condiciones laborales y promuevan el desarrollo profesional del personal se alinea con *los* objetivos del PNCP. Esto incluye la implementación de políticas de capacitación continua, evaluación y certificación de competencias, y la mejora de las condiciones contractuales para fomentar la retención del talento humano.

Por tanto, resulta fundamental adoptar medidas efectivas para retener y motivar el talento humano en el SENASA, lo que incluye la mejora de condiciones contractuales y de desarrollo profesional.

III.2 Composición de la cobertura operativa y misional del SENASA

- 3.2.1** Con el propósito de asegurar la implementación efectiva de las políticas, actividades y proyectos diseñados en el nivel central, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA cuenta con veinticinco (25) Direcciones Ejecutivas, consideradas órganos desconcentrados conforme a lo establecido en su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 008-2005-AG y sus modificatorias. Estas Direcciones viabilizan la operatividad institucional en cada ámbito geográfico del país, bajo un modelo de gestión territorial.

En el ámbito operativo, las Direcciones Ejecutivas desarrollan sus funciones con la participación de personal sujeto a distintos regímenes laborales, incluyendo el Decreto Legislativo N.º 1057 – Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

La organización operativa de cada Dirección Ejecutiva considera cuatro áreas principales, cada una a cargo de profesionales responsables de:

Ejecutar los programas presupuestales bajo competencia del SENASA, en concordancia con la Ley de Presupuesto del Sector Público vigente.

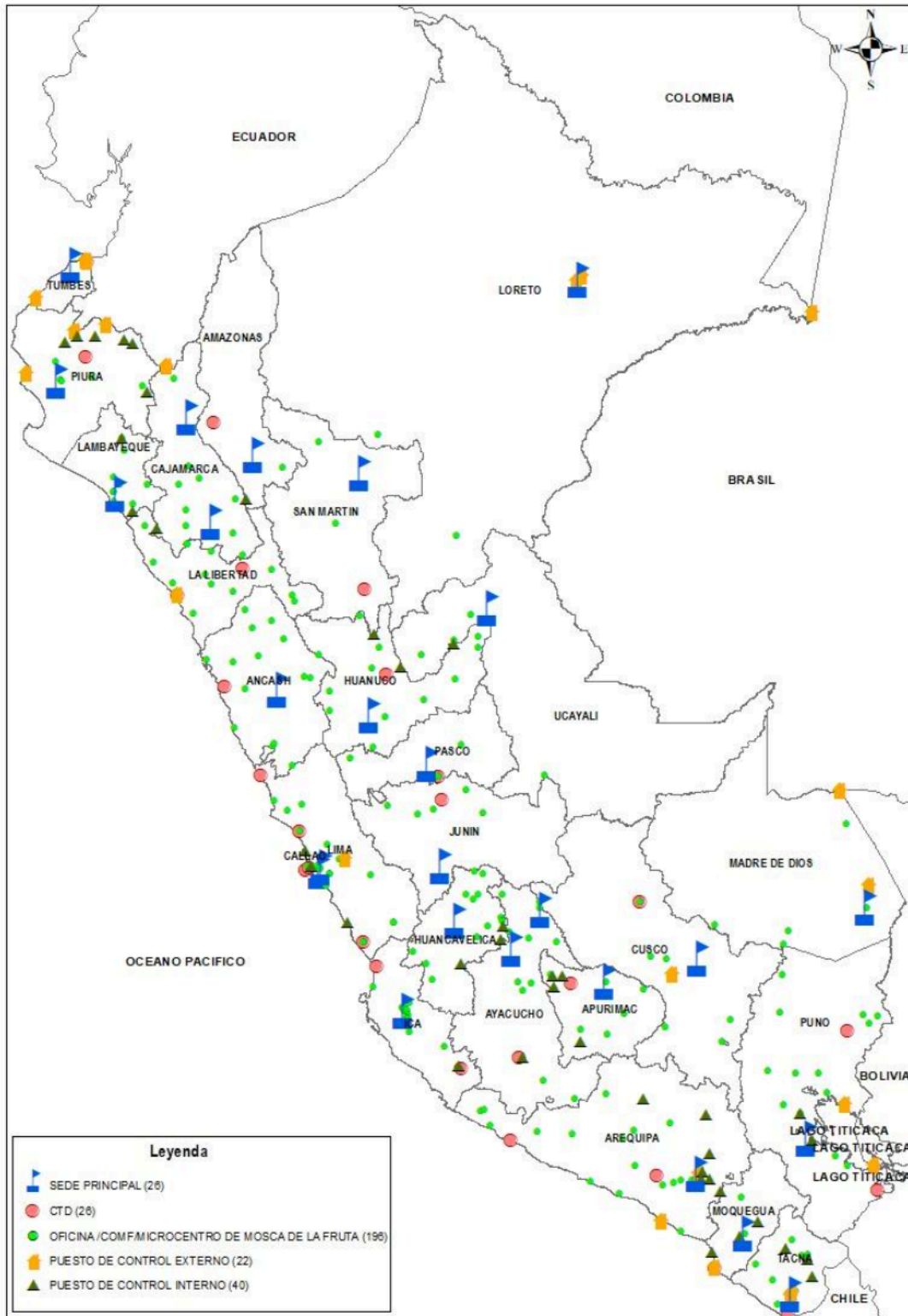
Gestionar los sistemas administrativos en el ámbito regional, de acuerdo con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos regulado por SERVIR.

Este diseño organizacional contribuye a mantener una ejecución eficiente y articulada de las funciones normativas, de supervisión, fiscalización y sanción, fortaleciendo así el cumplimiento de los estándares nacionales en materia de sanidad agraria e inocuidad agroalimentaria, gracias al compromiso y desempeño de nuestro personal CAS y demás servidores, como se aprecia en la imagen y gráficos siguientes:



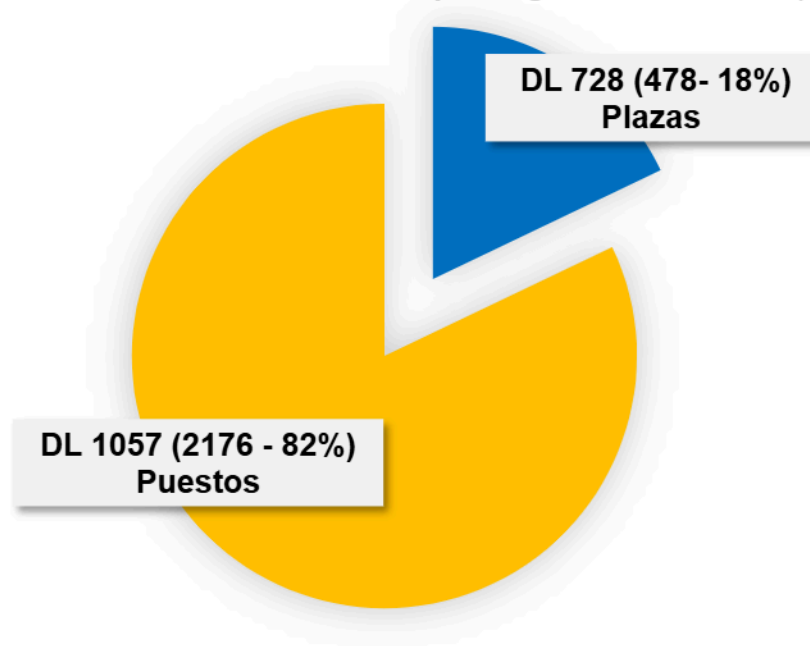
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Imagen N° 2 - Cobertura Operativa de SENASA a Nivel Nacional



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Gráfico N°2.- Fuerza laboral por Régimen en SENASA (*)



(*) Registros de ocupados y vacantes al 19.02.2026 según información del AIRHSP.

III.3 De las competencias de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos en el marco del SAGRH y del proceso del traslado del régimen CAS al régimen del Decreto Legislativo N.º 728

3.3.1 Los lineamientos que rigen la actuación de las Oficinas de Recursos Humanos (ORH) para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH) se encuentran establecidos en la Directiva N.º 002-2014-SERVIR/GDSRH, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 238-2014-SERVIR-PE, la cual define los principios, funciones y alcances de las ORH en las entidades públicas.

En ese marco normativo, se reconoce como responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos —o la que haga sus veces— la conducción integral del sistema de gestión del talento humano, con funciones clave tales como:

- Ejecutar e implementar las políticas, normas y lineamientos emitidos por SERVIR en el ámbito institucional.
- Emitir directivas internas y lineamientos técnicos vinculados con los procesos del SAGRH, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y funcionales de la Entidad.

3.3.2 Asimismo, conforme al artículo 3 del Reglamento General de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, el ámbito de intervención de las ORH comprende la gestión de siete (7) subsistemas del SAGRH, a saber:

- **Ss1. Planificación de políticas de recursos humanos**
- **Ss2. Organización del trabajo y su distribución**
- Ss3. Gestión del empleo
- Ss4. Gestión del rendimiento
- **Ss5. Gestión de la compensación**
- Ss6. Gestión del desarrollo y capacitación
- Ss7. Gestión de las relaciones humanas y sociales



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

3.3.3 En este contexto, la propuesta de transición del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) a plazo indeterminado al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, en armonía con precedentes recientes como el del RENIEC y la Ley de Presupuesto del Sector Público 2026, encuentra sustento dentro de los subsistemas Ss1, Ss2 y Ss5. Estos subsistemas comprenden:

- La planificación estratégica de los recursos humanos,
- El diseño y reorganización de puestos, y
- La gestión integral de la política remunerativa y de beneficios.

Por tanto, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del SENASA cuenta con competencia técnica y normativa para analizar, formular opinión, y elevar propuestas relacionadas con la mejora de condiciones laborales y el tránsito de regímenes, asegurando su viabilidad en función a criterios de equidad, sostenibilidad presupuestaria y alineamiento institucional.

3.3.4 A nivel organizacional, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del SENASA asigna a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos la responsabilidad de administrar integralmente el talento humano, estableciendo como objetivo institucional:

"Garantizar un recurso humano altamente calificado, **motivado** y permanentemente capacitado, **que contribuya al cumplimiento de los fines institucionales del SENASA**, conduciendo los procesos técnicos de administración de recursos humanos. Asimismo, deberá mantener actualizado el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), en coordinación con la Oficina de Planificación y Desarrollo Institucional". [subrayado y resaltado agregado].

En tal sentido, esta unidad tiene el rol técnico de sustentar propuestas de mejora contractual —como el pase al régimen 728— en base al análisis funcional, presupuestal y organizacional, contribuyendo a fortalecer el capital humano de la entidad en coherencia con las políticas de profesionalización del servicio público.

Sobre el Decreto Legislativo N.º 728

3.3.5 **La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula las relaciones laborales de carácter privado en el Perú. Este marco normativo tiene por finalidad promover la eficiencia, la productividad y la protección del empleo, garantizando un equilibrio entre los derechos del trabajador y las facultades del empleador.**

Dicho régimen laboral se aplica tanto a las empresas del sector privado como a determinadas entidades del sector público que desarrollan actividades de derecho privado, **entre** las cuales se encuentra el **Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA**, en virtud de su régimen laboral de la actividad privada.

El **régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728** se sustenta en un vínculo contractual de naturaleza laboral que otorga estabilidad relativa al trabajador, **estableciendo** obligaciones y derechos para ambas partes. Entre sus principales características destacan:

- Pago completo de gratificaciones legales en julio y diciembre.
- Asignación familiar.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- Reconocimiento pleno de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).
- Bonificación por Escolaridad.
- Ley 30334 - Bonificación Extraordinaria julio y diciembre.
- Seguro Vida Ley después de 4 años de permanencia.

A su vez, esta segmentación produce efectos negativos tanto para los servidores como para el SENASA, entre los que destacan:

- Debilitamiento del principio de igualdad ante la ley, afectando el clima organizacional y la legitimidad institucional.
- Desincentivo para la retención de talento técnico especializado, dada la falta de condiciones atractivas y sostenibles de carrera.
- Riesgos de judicialización o impugnación administrativa por discriminación en el trato laboral.
- Limitación para la planificación estratégica de recursos humanos, al operar con contratos que no aseguran continuidad ni fidelización.

La permanencia de esta situación, sin un marco normativo y presupuestal que habilite una solución estructural, afecta directamente la capacidad del SENASA para cumplir eficazmente sus mandatos legales. Ello resulta especialmente crítico en un contexto que requiere equipos técnicos estables, motivados y comprometidos con la misión institucional, en concordancia con los principios de igualdad, razonabilidad y mérito que rigen la función pública.

Por estas razones, resulta urgente abordar esta problemática mediante medidas normativas y presupuestales que habiliten la migración progresiva de los servidores CAS a plazo indeterminado hacia el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, reconociendo así la naturaleza permanente de sus funciones y alineando el régimen laboral con las necesidades institucionales del SENASA.

III.4 Problemática identificada

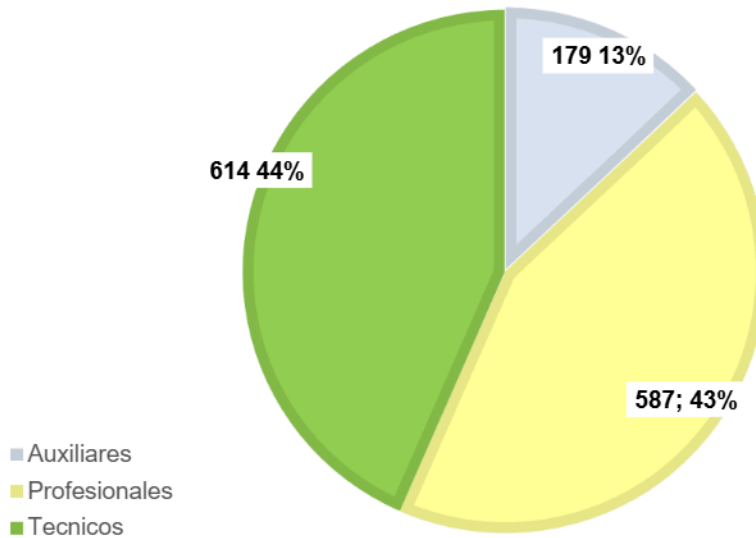
3.4.1 Por tanto, el problema público identificado es:

“Segmentación del empleo público en el SENASA que origina un trato desigual entre servidores con funciones equivalentes, al restringir el acceso del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) a plazo indeterminado a los derechos y beneficios laborales reconocidos al personal del régimen del Decreto Legislativo N.º 728 (LPCL), pese a desempeñar labores de similar naturaleza, responsabilidad y permanencia.”

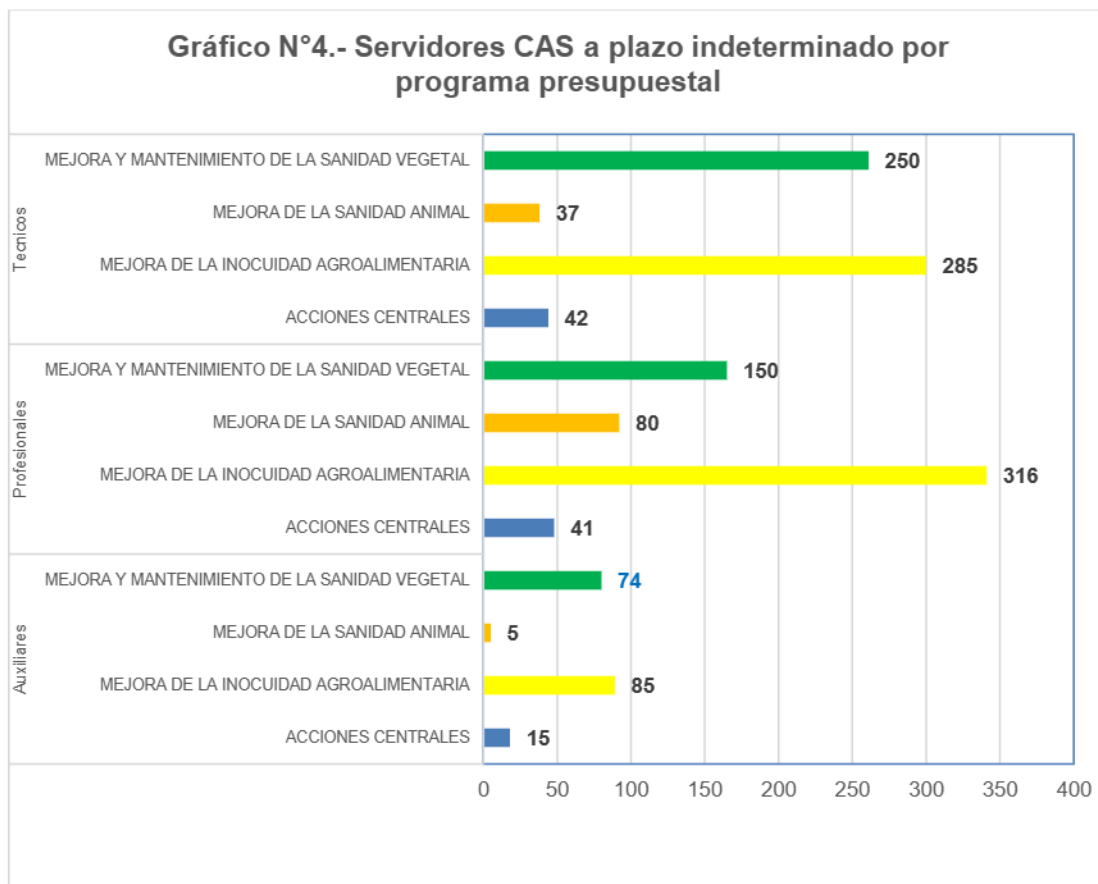
De los 1380 servidores a plazo indeterminado a la fecha de emisión del presente informe contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

GRÁFICO N°3.- Servidores CAS a plazo indeterminado por grupo ocupacional



Asimismo, de las acciones que realizan por programa presupuestal tenemos:



Sobre la magnitud del problema (según distribución)

Los **1,380 servidores CAS** a la fecha de emisión del presente informe contratados en el SENASA representan un segmento mayoritario dentro de la fuerza laboral



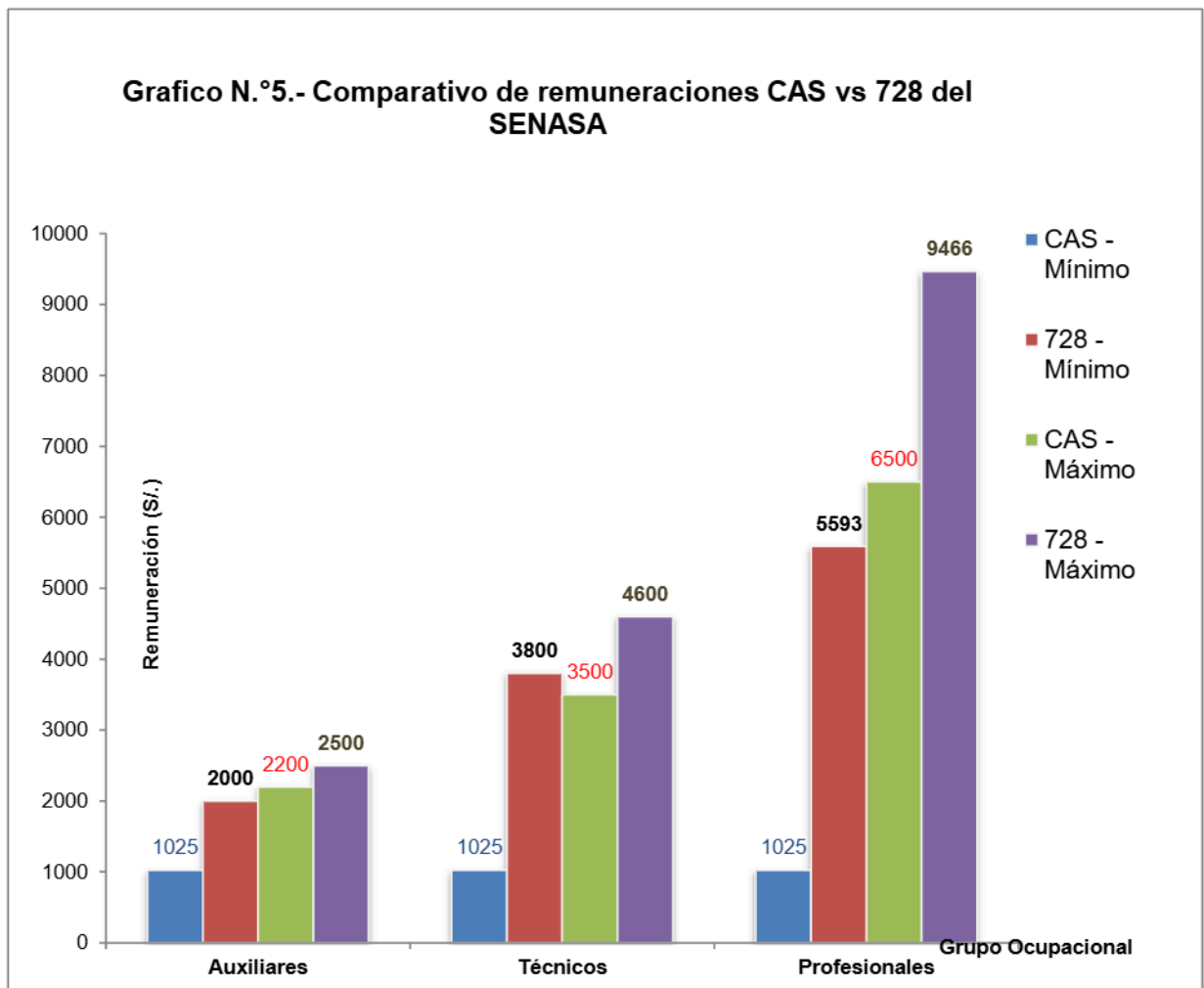
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

institucional. Su distribución evidencia que gran parte de las funciones sustantivas de la entidad dependen de personal que, pese a desempeñar labores permanentes, se encuentra sujeto a un régimen que restringe el ejercicio pleno de derechos laborales. La información de distribución geográfica y funcional muestra que los CAS se concentran tanto en actividades operativas de campo como en funciones de soporte técnico y administrativo, lo cual confirma que la afectación no es marginal, sino estructural en la cobertura nacional de la institución.

Sobre la vinculación con los programas presupuestales

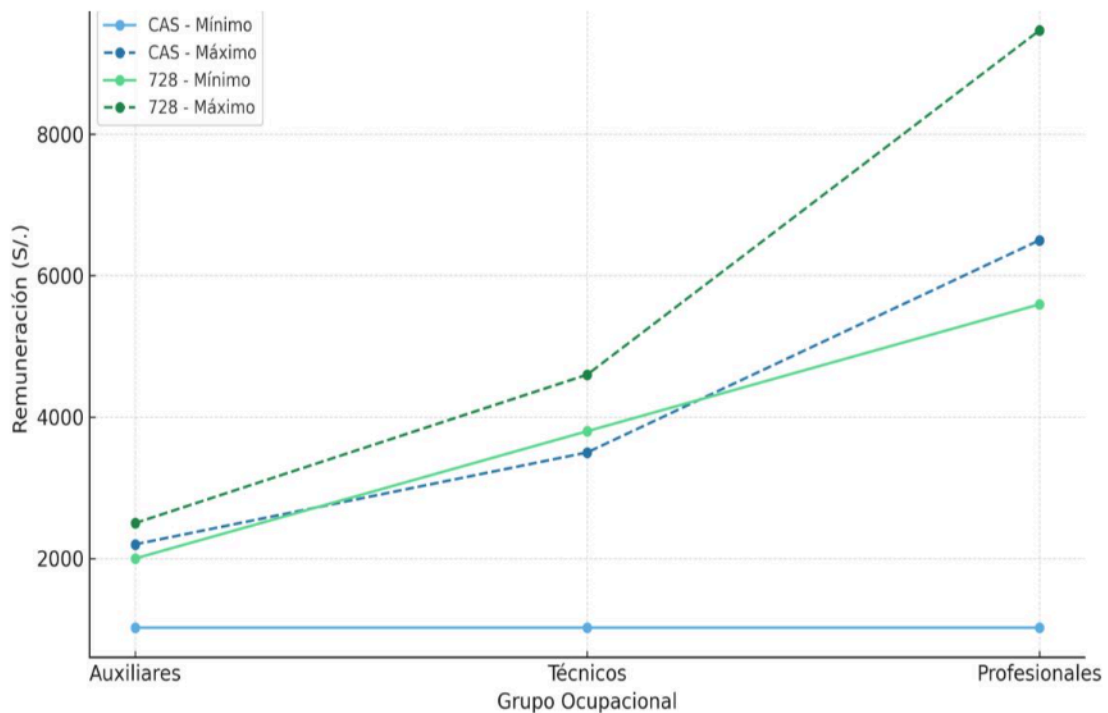
El análisis por programas presupuestales pone de relieve que los servidores CAS participan activamente en la ejecución de los objetivos estratégicos del SENASA. Su rol resulta crítico en programas como inocuidad agroalimentaria, sanidad animal y sanidad vegetal, los cuales constituyen ejes centrales para garantizar la competitividad del agro nacional y el acceso a mercados internacionales. La persistencia de inequidades contractuales en este personal genera un riesgo directo de debilitamiento de dichos programas, comprometiendo no solo la eficiencia operativa sino también la generación de valor público asociada al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En esa línea a continuación, se muestra las brechas remunerativas entre los servidores de los regímenes CAS y 728 que agudiza la problemática identificada.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Gráfico N.º6.- Brecha remunerativa CAS vs 728 del SENASA



III.5 Antecedentes normativos sobre el pase de personal CAS al régimen del Decreto Legislativo N.º 728

3.5.1 La coexistencia de diversos regímenes laborales en el sector público — principalmente el Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) y el régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.º 728— ha generado brechas normativas y condiciones diferenciadas entre los servidores estatales. Esta dualidad impacta en la equidad laboral, la gestión del talento humano y la eficiencia institucional. En ese marco, distintas normas y lineamientos han reconocido la necesidad de avanzar hacia esquemas más estables, previsibles y con mayores derechos laborales para el personal del sector público.

3.5.2 En concordancia con ello, diversas entidades del Estado han impulsado iniciativas legislativas orientadas a la incorporación progresiva del personal CAS al régimen del Decreto Legislativo N.º 728. El caso más avanzado es el del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), que sustentó técnica y jurídicamente esta transición mediante el Proyecto de Ley N.º 8775/2024-CR. Dicho esfuerzo culminó en la inclusión de una disposición expresa en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025 —Ley N.º 32178— cuya Septuagésima Novena Disposición Complementaria Final establece:

“Incorporación excepcional de personal al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728.

Autorizar, excepcionalmente, durante el Año Fiscal 2025, al Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) la incorporación, a partir del mes de julio de 2025, mediante concurso interno, de los servidores con contrato indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (...) al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 (...). Para este efecto, el RENIEC se encuentra exonerado de lo establecido en los numerales 8.1 y 9.1 de la presente ley.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

(...) Es requisito que los cargos estructurales se encuentren contemplados en el CAP Provisional, que las plazas se encuentren en el PAP y debidamente registradas en el AIRHSP, contando además con certificación presupuestaria. La DGGFRH elimina de oficio las plazas vacantes como resultado del concurso interno. La implementación se financia con cargo a los recursos del RENIEC y, de ser necesario, mediante modificaciones presupuestarias aprobadas en el marco de la Centésima Vigésima Primera Disposición Complementaria Final."

3.5.3 De manera concordante, otras entidades como EsSalud, el Poder Judicial, SUNARP, SUNAT y el Ministerio Público han promovido normas o proyectos orientados al mismo objetivo. En el caso de EsSalud, ya existen leyes vigentes que regulan y habilitan el pase del personal CAS al régimen del Decreto Legislativo N.º 728 (Leyes N.º 30555 y N.º 31703); mientras que en el Poder Judicial, SUNARP, SUNAT, RENIEC y el Ministerio Público se registran proyectos con dictamen favorable o con aprobación en Pleno en proceso de promulgación. Ello demuestra que la transición del régimen CAS al D.L. 728 no constituye una iniciativa aislada, sino una tendencia normativa consolidada en el sector público peruano, como se aprecia en el cuadro comparativo siguiente.

Cuadro N° 1 – Comparativo de Entidades en proceso y proyecto de incorporación del Decreto Legislativo N°1057 (CAS) a Decreto Legislativo N°728. (LPCL).

Entidad / Ámbito	Tipo	N.º de Ley / N.º de PL	Estado (al 19/02/2026)
EsSalud	Ley aprobada	Ley 30555 (26/04/2017) + D.S. 012-2017-TR	Vigente.
EsSalud	Ley aprobada	Ley 31703 (10/03/2023) + D.S. 007-2023-TR (06/07/2023)	Vigente / en implementación.
Sector Salud (MINSA y EsSalud)	Proyecto de Ley (con dictamen)	PL 10755/2024-CR (y acumulados)	Aprobado por el Pleno (03/12/2025). Según notas del Congreso, quedó aprobado el dictamen para autorizar el nombramiento/incorporación al Decreto Legislativo N° 728 de CAS indeterminados en EsSalud y MINSA; a la fecha no he identificado su publicación como ley en El Peruano (seguir como "pendiente de promulgación/publicación", salvo verificación interna de autógrafa).
RENIEC	Medida institucional	Comunicado 02/12/2024 y notas institucionales	En implementación (medida institucional; no es norma legal).



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Entidad / Ámbito	Tipo	N.º de Ley / N.º de PL	Estado (al 19/02/2026)
Poder Judicial	Ley aprobada	Ley 32504 (publicada 22/11/2025)	Vigente / en implementación. Formaliza la incorporación progresiva de CAS indeterminados del PJ al Decreto Legislativo N° 728.
SUNARP	Ley aprobada	Ley 32489 (publicada 04/11/2025)	Vigente / en implementación. SUNARP viene reportando avances del proceso de implementación.
SUNAT	Proyecto de Ley (con dictamen)	PL 10815/2024-CR, 10777/2024-CR (y otros)	Dictamen favorable (15/10/2025) y pendiente de Pleno (no se aprecia conversión a ley). (
Ministerio Público	Ley aprobada	Ley 32556 (publicada 12/01/2026)	Vigente / en implementación. Incorpora progresivamente a trabajadores CAS del MP al Decreto Legislativo N° 728.
Defensa Pública – MINJUSDH	Proyecto de Ley (con dictamen)	PL acumulados 05361/2022-CR y otros	Dictamen aprobado en Comisión de Presupuesto (07/10/2025); pendiente de Pleno (no se aprecia conversión a ley).

3.5.4 En el caso del SENASA, entidad con alta especialización técnica y con responsabilidades estratégicas en el ámbito agrario, el pase del personal CAS a 728 permitiría asegurar condiciones laborales que respondan a las exigencias del servicio, mejorar la retención de talento especializado y garantizar la sostenibilidad de las funciones delegadas por ley.

Por ello y en atención a nuestra política de gestión de recursos humanos orientada a la mejora de condiciones laborales y a la reducción de la segmentación de regímenes laborales, ha evaluado la viabilidad de implementar un proceso de incorporación del personal con contrato administrativo de servicios (CAS) a plazo indeterminado plenamente identificado en el registro del (AIRHSP) al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3.5.5 Consideramos algunas precisiones a la propuesta de Ley:

Sobre el alcance de los trabajadores comprendidos y la implementación del proceso

Si bien la iniciativa legislativa resulta positiva al buscar mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA mediante su incorporación al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, se considera necesario precisar algunos aspectos para asegurar su adecuada implementación.

En particular, se recomienda que la norma establezca expresamente que el proceso de incorporación comprende **a todos los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 con vínculo a plazo indeterminado vigente**, independientemente de si desarrollan funciones sustantivas, administrativas o de



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

soporte institucional, en tanto todos ellos responden a necesidades permanentes de la entidad.

Asimismo, resulta pertinente considerar dentro de dicho alcance a los servidores **CAS cuyo vínculo indeterminado haya sido reconocido por aplicación de la Ley N.º 31131 o mediante mandato judicial**, a fin de evitar interpretaciones restrictivas o tratamientos diferenciados entre trabajadores que mantienen vínculos laborales de similar naturaleza.

De otro lado, considerando que el proyecto contempla la conformación de una comisión encargada de supervisar o implementar el proceso, se recomienda incorporar la participación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y/o el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, con la finalidad de asegurar la adecuada articulación con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la sostenibilidad presupuestal de la medida. Finalmente, la implementación del proceso se realice **de manera progresiva y conforme a la disponibilidad presupuestal**, así como previa adecuación de los instrumentos de gestión institucional correspondientes.

III.6 Estimación de Costos para la Transición del Régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 CAS al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N.º 728"

3.6.1 De acuerdo con la información registrada en el AIRHSP el personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 percibe los siguientes ingresos:

Ingresos transversales: son aquellos ingresos producto de negociaciones colectivas las cuales incluyen incrementos salariales establecidos por diversos decretos supremos como: N.º 311-2022-EF, N.º 313-2023-EF, N.º 265-2024-EF y N.º 279-2024-EF y N.º 327-2025-EF, que aplican a servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 728 y N.º 1057, así como de las Leyes N.º 30057, N.º 29709 y N.º 28091.

Cuadro N.º2.- Ingresos remunerativos transversales y bonificación producto de las negociaciones colectivas centralizadas.

Oportunidad de Pago	Concepto de Pago	Referencia / Marco Legal
Mensual	Incremento remunerativo	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N.º 311-2022-EF - Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 728 y N.º 1057, así como de las Leyes N.º 30057, N.º 29709 y N.º 28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación. • Decreto Supremo N.º 313-2023-EF - que aprueba el incremento mensual de los servidores directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 728, N.º 1057 y Leyes N.º 30057 N.º 29709 Y N.º 28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación. • Decreto Supremo N.º 265-2024-EF - Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Oportunidad de Pago	Concepto de Pago	Referencia / Marco Legal
		<p>de los servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, N° 1057 y Leyes N° 30057, N° 29709 y N° 28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto Supremo N° 279-2024-EF - Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, N° 1057 y Leyes N° 30057, N° 29709 y N° 28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación. • Decreto Supremo N° 327-2025-EF - Decreto Supremo que aprueba el incremento mensual de los servidores, directivos y funcionarios de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, N° 1057 y Leyes N° 30057, N° 29709 y N° 28091; y dicta criterios y disposiciones necesarias para su implementación.

Los ingresos remunerativos mensuales son los abonos de la remuneración principal incluye solo a los beneficiarios el incremento remunerativo producto del laudo arbitral, de acuerdo con el siguiente detalle:

Cuadro N°3.- Detalle del Concepto de los ingresos del personal permanentes

Oportunidad de Pago	Concepto de Pago	Referencia / Marco Legal
Mensual	Compromiso por laudo arbitral 2016	• Aumento a trabajadores afiliados al Sindicato de S/ 165.00.

Cuadro N°4.- Detalle consolidado de los ingresos permanentes y transversales del personal bajo el Régimen del Decreto Legislativo N°1057

Grupo Ocupacional	INGRESOS MENSUALES Y/O TRANSVERSALES						
	Rem actual	Laudo Arbitral 2016 – Incremento Remunerativo (*)	DS 311-2022-EF	DS 313-2023-EF	DS 265-2024-EF	DS 279-2024-EF	DS 327-2025-EF
Auxiliares Técnicos Profesionales	1025.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1100.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1200.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1250.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1400.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1600.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1700.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1800.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	1831.50	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Grupo Ocupacional	INGRESOS MENSUALES Y/O TRANSVERSALES						
	Rem actual	Laudo Arbitral 2016 – Incremento Remunerativo (*)	DS 311-2022-EF	DS 313-2023-EF	DS 265-2024-EF	DS 279-2024-EF	DS 327-2025-EF
	1900.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2000.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2100.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2200.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2300.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2600.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2750.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2800.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	2900.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	3000.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	3200.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	3300.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	3500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	3800.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	4000.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	4300.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	4400.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	4500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	5000.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	5500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00
	6500.00	165.00	64.19	50.00	50.00	100.00	100.00

(*) Para los servidores afiliados al Sindicato del SENASA y que fueron beneficiados por el Laudo Arbitral 2016.

Cuadro N°5.- Resumen del costo anual del pase del Decreto Legislativo N°1057 al Decreto Legislativo N°728 (al 13.03.2026)

Especifica de gasto	Descripción	Costo Anual CAS a 728
2.1.1 1.1 4	Personal con contrato a plazo indeterminado.	51,477,614
2.1.1 9.1 1	Gratificaciones.	9,351,767
2.1.1 9.1 3	Bonificación por escolaridad.	552,000
2.1.3 1.1 13	Contribuciones a ESSALUD del personal.	4,632,985
2.1.4 1.1 1	Compensación por tiempo de servicios del regimen laboral privado y regimen del servicio civil	5,004,768
TOTAL		71,019,134

(*) Se han tomado las específicas de gasto de la genérica 2.1 (solo partidas de que involucran el AIRHSP)



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Cuadro N°6.- Incremento proyectado del pase del Decreto Legislativo N°1057 al Decreto Legislativo N°728

RESUMEN (PEA 1380 Indeterminados)	MONTO S/
Costo total planilla con beneficios	71,019,134.38
Costo proyectado total planilla actual CAS Indeterminados (AIRHSP-2026)	54,490,361.90
Incremento proyectado actualizado	16,528,772.48

Cuadro N°7.- Costeo del gasto adicional en el SCTR⁴

Tipo de seguro	Costo
SCTR PENSION	20,420.73
SCTR ESSALUD	39,327.93

Anual 59,748.67
Mensual 4,979.06

IV. CONCLUSIONES

4.1 La actual coexistencia de regímenes laborales en el sector público, específicamente entre el Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) y el Decreto Legislativo N.º 728 (régimen de la actividad privada), genera una afectación directa al principio constitucional de igualdad ante la ley, en especial cuando se trata de servidores que cumplen funciones equivalentes o permanentes.

En el caso del SENASA, el personal CAS a plazo indeterminado desempeña funciones técnicas especializadas de carácter permanente en cumplimiento de mandatos legales. Por tanto, se configura una situación jurídica que habilita razonablemente su incorporación al régimen 728, de modo progresivo y bajo parámetros objetivos, sin vulnerar la estabilidad fiscal ni la meritocracia. Por ello se debe tener en cuenta el análisis del presente informe.

4.2 El SENASA ha ampliado significativamente su rol institucional en los últimos años, asumiendo funciones de regulación, fiscalización, supervisión y control en ámbitos claves como sanidad agraria, inocuidad agroalimentaria, producción orgánica, semillas y fertilizantes. Estas funciones demandan personal con alta calificación técnica, estabilidad laboral y compromiso institucional.

No obstante, la permanencia del personal CAS bajo condiciones contractuales limitadas —como ausencia de indemnización por despido, y restricciones en materia de negociación colectiva— genera desmotivación, rotación frecuente y pérdida de capacidades instaladas, lo cual compromete la eficacia del cumplimiento de las funciones delegadas al SENASA.

En este contexto, el pase al régimen 728 permitiría no solo reconocer la naturaleza permanente de las funciones desempeñadas, sino también fortalecer la profesionalización del servicio agrario, asegurar la continuidad operativa de los equipos técnicos y consolidar una cultura institucional orientada a la excelencia.

4.3 Desde el punto de vista financiero, la migración progresiva del personal CAS al régimen del Decreto Legislativo N.º 728 puede implementarse de manera progresiva, mediante programación multianual y modificaciones presupuestarias

⁴ La base imponible para el cálculo de SCTR es de 10,436,193.45.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

internas, sin requerir transferencias adicionales del Tesoro Público en el corto plazo, siempre que se sujete a disponibilidad presupuestal y a la validación del MEF. Experiencias como la del RENIEC evidencian que este tipo de reformas pueden ejecutarse mediante adecuaciones presupuestales internas, reprogramación multianual de plazas y reestructuración de partidas, sin comprometer la responsabilidad fiscal del Estado. Asimismo, los casos de EsSalud, RENIEC y SUNARP demuestran que el pase progresivo de CAS a 728 es técnicamente factible, jurídicamente viable y fiscalmente manejable, siempre que se planifique adecuadamente. Para el SENASA, esta transición representaría una mejora en la retención de especialistas, la garantía de continuidad operativa y la alineación con la tendencia nacional orientada a reducir la precariedad en el empleo público.

- 4.4** Los Cuadros N° 5 y 6 consolidan el costo total anual proyectado del pase de 1,380 servidores CAS indeterminados al régimen 728, el cual asciende a **S/ 71,019,134.38**, considerando remuneración base, incrementos por negociación colectiva centralizada, Laudo Arbitral 2016 y beneficios del régimen laboral privado, por tanto, el costo total de la planilla actual de servidores CAS a plazo indeterminado del SENASA asciende a **S/ 54,490,361.90**; en consecuencia, la implementación del pase al régimen del Decreto Legislativo N° 728 genera un incremento proyectado anual de **S/ 16,528,772.48**, monto que deberá ser considerado para su financiamiento conforme a la programación multianual y disponibilidad presupuestal. Se adjunta el cálculo detallado por servidor en el presente informe en formato excel.
- 4.5** Asimismo, del análisis efectuado a la fecha de emisión del presente se comunica que se cuenta con un saldo presupuestal en la genérica de gasto 2.1 ascendente a: Un millón setecientos noventa y cinco mil quinientos treinta y ocho con 00/100 (S/ 1,795,538) información que se alcanza para lo que estimen pertinente y cuyo detalle se encuentra adjunto en formato excel al presente informe⁵.
- 4.6** En virtud del análisis efectuado, se concluye que la iniciativa legislativa orientada a autorizar la incorporación progresiva del personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 resulta pertinente para atender la problemática de segmentación laboral existente en la entidad, así como para fortalecer la estabilidad del capital humano especializado que sostiene las funciones sustantivas y operativas del SENASA. No obstante, a fin de garantizar una adecuada implementación de la medida, resulta necesario precisar que el proceso de incorporación comprenda **a todos los servidores CAS con vínculo a plazo indeterminado vigente**, independientemente de si desarrollan funciones sustantivas, administrativas o de soporte institucional, incluyendo aquellos cuya condición indeterminada haya sido reconocida por aplicación de la Ley N.º 31131 o mediante mandato judicial, a efectos de evitar interpretaciones restrictivas o tratamientos diferenciados entre servidores que mantienen vínculos laborales de similar naturaleza. Asimismo, considerando las implicancias administrativas, presupuestales y de gestión del tránsito de régimen, se estima conveniente que la implementación del proceso se realice **de manera progresiva, sujeta a la disponibilidad presupuestal y a la adecuación de los instrumentos de gestión institucional**, incorporando además la participación de las entidades rectoras correspondientes —en particular la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)— dentro de los mecanismos de coordinación o comisión que se establezca para dicho proceso, a fin de asegurar su alineamiento con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y

⁵ Constituye una referencia informativa debiendo sujetarse a evaluación técnica.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

con las reglas de sostenibilidad fiscal del sector público. En ese contexto, la propuesta legislativa constituye una alternativa viable para mejorar las condiciones laborales del personal del SENASA y fortalecer la gestión institucional.

IV. RECOMENDACIÓN

- 5.1 En mérito a los antecedentes expuestos, el análisis técnico desarrollado y la estimación presupuestal correspondiente, se recomienda tomar como referencia el presente informe técnico para las acciones que correspondan ante las instancias competentes, a fin de emitir opinión técnica sobre la implementación del Proyecto de Ley N° 14032 -2025-CR, referido a la incorporación del personal del régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) al régimen del Decreto Legislativo N.º 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

Es todo cuanto tengo que informar.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
LIZET HILDA ARTEAGA NUÑEZ
DIRECTOR(e)
UNIDAD DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Secretaría General

Oficina General de
Recursos Humanos

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

MEMORANDO Nro 00470-2026-MIDAGRI-SG/OGGRH

A : **DAVID CHARLES NAPURI GUZMAN**
Secretario General
MIDAGRI-SG

Asunto : Sobre Opinión técnica solicitada sobre el Proyecto de Ley 14032 / 2025-CR, mediante el cual se propone: “El Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728”

Referencia : a) Proveído de S.G.
b) Oficio N°2557-2025-2026-CA/CR
c) Oficio N° 02343-2025-2026-CPCGR/ASR-CR
d) Oficio N° 2475-2025-2026-CA/CR
e) Oficio Múltiple N° D001226-2025-PCM-SG
f) Oficio N° 1850 -2025-2026-CA/CR

Fecha : Lima, 11 de marzo de 2026



Firmado digitalmente por RECOPA
OYAGUE Darssy Nelly FAU
20131372831 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 11.03.2026 17:35:20 -05:00

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención a vuestro proveído que indica *evaluar/opinar*, mediante el cual remite a esta Oficina General, el Oficio N°2557-2025-2026-CA/CR dirigido al titular del MIDAGRI, con el cual la **Congresista JENY LUZ LÓPEZ MORALES** - Presidenta de la Comisión Agraria del Congreso, remite el Proyecto de Ley 14032 / 2025-CR, mediante el cual se propone: “El Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728

Respecto a la citada propuesta que aborda nuevamente la migración de los servidores del D. Leg. N° 1057 de SENASA al régimen laboral del D. Leg. 728 de dicha Entidad; el MIDAGRI ha recibido a la fecha, del Despacho de la referida Congresista, los siguientes Oficios y Proyectos de Ley:

- **OFICIO N° 515-2025-2026-CA/CR** (10.09.2025) - CUT N° 68851-2025, con el que la Congresista JENY LUZ LÓPEZ MORALES, solicitó al Titular del MIDAGRI opinión respecto al **Proyecto de Ley 012336 /2025-CR** - “*Proyecto de Ley que permite la incorporación de trabajadores del Régimen CAS del SENASA, al Régimen Laboral 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral*”.
- **OFICIO N° 00587-2025-2026-CPCGR/ASR-CR** (12.09.2025) - CUT N° 77900-2025, con el que se solicitó opinión sobre el **Proyecto de Ley 12336/2025-CR** - “*Proyecto de Ley que permite la incorporación de trabajadores del régimen laboral CAS del SENASA, al régimen laboral 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*”
- **OFICIO N° 1850 -2025-2026-CA/CR** (28.11.2025) - CUT N° 92166-2025 - mediante el cual la Congresista JENY LUZ LÓPEZ MORALES, solicitó al Titular del MIDAGRI



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final el D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedconsultaexterna.midagri.gob.pe/> ingresando el código KLMN3BEDCD y el número de documento.

Jirón Cahuide 805
Jesús María – Lima, Perú
T:(511) 209-8600
<https://www.gob.pe/midagri>



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

opinión sobre el **Proyecto de Ley 013223 / 2025-CR** - “*Proyecto de Ley que incorpora al Régimen Laboral el Decreto Legislativo 728 a los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 como medida de justicia laboral y fortalecimiento institucional*”.

- **OFICIO MÚLTIPLE N° D001226-2025-PCM-SG** (12.12.2025) – CUT 94091-2025, con el que la Secretaría de Coordinación de la PCM, remite a la SG del MIDAGRI, el OFICIO N° 1851-2025-2026-CA/CR de la Congresista JENY LUZ LÓPEZ MORALES, quien solicita opinión sobre el **Proyecto de Ley 013223 /2025-CR** - “*Proyecto de Ley que incorpora al Régimen Laboral el Decreto Legislativo 728 a los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 como medida de justicia laboral y fortalecimiento institucional*”.

Respecto a los citados Proyectos de Ley, esta Oficina General, expresó opinión oportunamente mediante el Informe N° 038-2025-MIDAGRI-SG-OGGRH del 10.11.2025 y el Memorando N° 02033-2025-MIDAGRI-SG-OGGRH del 30.12.2025

Sin perjuicio de ello, en la actualidad se ha recibido el siguiente Oficio, sobre la misma materia:

- **OFICIO N°2557-2025-2026-CA/CR** – CUT N° 14323-2026 de la referida Congresista, quien peticiona opinión sobre el **Proyecto de Ley 14032 / 2025-CR**, mediante el cual se propone: “El Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728”.

Respecto a la opinión técnica que se solicita a través del citado Oficio, cabe reiterar la precisión que de acuerdo al artículo 45 del Texto Integrado del ROF del MIDAGRI, aprobado por la Resolución Ministerial N° 080-2021-MIDAGRI, **esta Oficina General es competente en cuanto a la administración de los recursos humanos del MIDAGRI - Administración Central**, cumpliendo respecto a los Proyectos Especiales, Programas y OPAs (como es el caso de SENASA), un rol netamente orientador en materia de recursos humanos, dado que las citadas entidades cuentan con sus propias Oficinas de Recursos Humanos, y otras unidades de organización que expresan sus opiniones en el marco de las potestades administrativas que les compete.

Más aún, si como en el caso de SENASA dicho Organismo Público Adscrito, cuenta con personería jurídica de derecho público interno, autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, y constituye un Pliego Presupuestal.

En ese orden, respecto a la opinión del **Proyecto de Ley 14032 / 2025-CR**, peticionada mediante el **OFICIO N°2557-2025-2026-CA/CR**; esta Oficina General ratifica que de acuerdo al artículo 13 de la Ley N° 31075 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; corresponde a SENASA brindar la opinión solicitada respecto al citado PL, ello en el marco de la personería jurídica de derecho público interno,



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final el D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedconsultaexterna.midagri.gob.pe/> ingresando el código KLMN3BEDCD y el número de documento.

Jirón Cahui de 805
Jesús María – Lima, Perú
T:(511) 209-8600
<https://www.gob.pe/midagri>



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Secretaría General

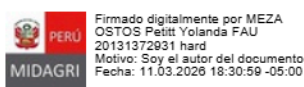
Oficina General de
Recursos Humanos

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

autonomía técnica, administrativa, económica y financiera, que ejerce, no encontrándose dentro de las competencias de esta Oficina General emitir dicha opinión.

Finalmente y únicamente a modo informativo, expresamos que de acuerdo al numeral 8.2 del artículo 8 del D. Leg. 1666ⁱ, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos - DGGFRH del MEF, tiene **competencia exclusiva y excluyente**, entre otros para emitir opinión vinculante en materia de sus competencias; siendo que el numeral 8.4. del mismo texto, indica que la citada DGGFRH tiene a su cargo, **la evaluación de los proyectos de Ley o normas del mismo rango del Gobierno Central y/o Decreto Supremo** que contienen medidas en materias de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Atentamente,



DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

PETTIT YOLANDA MEZA OSTOS
Directora General
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

CUT N°: 14323-2026-MIDAGRI

ⁱ Decreto Legislativo N° 1666 - Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final el D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedconsultaexterna.midagri.gob.pe/> ingresando el código KLMN3BEDCD y el número de documento.

Jirón Cahui de 805
Jesús María – Lima, Perú
T:(511) 209-8600
<https://www.gob.pe/midagri>



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Secretaría General

Oficina General de
Recursos Humanos

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

MEMORANDO Nro 00470-2026-MIDAGRI-SG/OGGRH

A : **DAVID CHARLES NAPURI GUZMAN**
Secretario General
MIDAGRI-SG

Asunto : Sobre Opinión técnica solicitada sobre el Proyecto de Ley 14032 / 2025-CR, mediante el cual se propone: “El Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728”

Referencia : a) Proveído de S.G.
b) Oficio N°2557-2025-2026-CA/CR
c) Oficio N° 02343-2025-2026-CPCGR/ASR-CR
d) Oficio N° 2475-2025-2026-CA/CR
e) Oficio Múltiple N° D001226-2025-PCM-SG
f) Oficio N° 1850 -2025-2026-CA/CR

Fecha : Lima, 11 de marzo de 2026



Firmado digitalmente por RECOPA
OYAGUE Darassy Nelly FAU
20131372831 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 11.03.2026 17:35:20 -05:00

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención a vuestro proveído que indica *evaluar/opinar*, mediante el cual remite a esta Oficina General, el Oficio N°2557-2025-2026-CA/CR dirigido al titular del MIDAGRI, con el cual la **Congresista JENY LUZ LÓPEZ MORALES** - Presidenta de la Comisión Agraria del Congreso, remite el Proyecto de Ley 14032 / 2025-CR, mediante el cual se propone: “El Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728

Respecto a la citada propuesta que aborda nuevamente la migración de los servidores del D. Leg. N° 1057 de SENASA al régimen laboral del D. Leg. 728 de dicha Entidad; el MIDAGRI ha recibido a la fecha, del Despacho de la referida Congresista, los siguientes Oficios y Proyectos de Ley:

- **OFICIO N° 515-2025-2026-CA/CR** (10.09.2025) - CUT N° 68851-2025, con el que la Congresista JENY LUZ LÓPEZ MORALES, solicitó al Titular del MIDAGRI opinión respecto al **Proyecto de Ley 012336 /2025-CR** - “*Proyecto de Ley que permite la incorporación de trabajadores del Régimen CAS del SENASA, al Régimen Laboral 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral*”.
- **OFICIO N° 00587-2025-2026-CPCGR/ASR-CR** (12.09.2025) - CUT N° 77900-2025, con el que se solicitó opinión sobre el **Proyecto de Ley 12336/2025-CR** - “*Proyecto de Ley que permite la incorporación de trabajadores del régimen laboral CAS del SENASA, al régimen laboral 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*”
- **OFICIO N° 1850 -2025-2026-CA/CR** (28.11.2025) - CUT N° 92166-2025 - mediante el cual la Congresista JENY LUZ LÓPEZ MORALES, solicitó al Titular del MIDAGRI



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final el D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedconsultaexterna.midagri.gob.pe/> ingresando el código KLMN3BEDCD y el número de documento.

Jirón Cahuide 805
Jesús María – Lima, Perú
T:(511) 209-8600
<https://www.gob.pe/midagri>



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

opinión sobre el **Proyecto de Ley 013223 / 2025-CR** - “*Proyecto de Ley que incorpora al Régimen Laboral el Decreto Legislativo 728 a los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 como medida de justicia laboral y fortalecimiento institucional*”.

- **OFICIO MÚLTIPLE N° D001226-2025-PCM-SG** (12.12.2025) – CUT 94091-2025, con el que la Secretaría de Coordinación de la PCM, remite a la SG del MIDAGRI, el OFICIO N° 1851-2025-2026-CA/CR de la Congresista JENY LUZ LÓPEZ MORALES, quien solicita opinión sobre el **Proyecto de Ley 013223 /2025-CR** - “*Proyecto de Ley que incorpora al Régimen Laboral el Decreto Legislativo 728 a los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 como medida de justicia laboral y fortalecimiento institucional*”.

Respecto a los citados Proyectos de Ley, esta Oficina General, expresó opinión oportunamente mediante el Informe N° 038-2025-MIDAGRI-SG-OGGRH del 10.11.2025 y el Memorando N° 02033-2025-MIDAGRI-SG-OGGRH del 30.12.2025

Sin perjuicio de ello, en la actualidad se ha recibido el siguiente Oficio, sobre la misma materia:

- **OFICIO N°2557-2025-2026-CA/CR** – CUT N° 14323-2026 de la referida Congresista, quien peticiona opinión sobre el **Proyecto de Ley 14032 / 2025-CR**, mediante el cual se propone: “El Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728”.

Respecto a la opinión técnica que se solicita a través del citado Oficio, cabe reiterar la precisión que de acuerdo al artículo 45 del Texto Integrado del ROF del MIDAGRI, aprobado por la Resolución Ministerial N° 080-2021-MIDAGRI, **esta Oficina General es competente en cuanto a la administración de los recursos humanos del MIDAGRI - Administración Central**, cumpliendo respecto a los Proyectos Especiales, Programas y OPAs (como es el caso de SENASA), un rol netamente orientador en materia de recursos humanos, dado que las citadas entidades cuentan con sus propias Oficinas de Recursos Humanos, y otras unidades de organización que expresan sus opiniones en el marco de las potestades administrativas que les compete.

Más aún, si como en el caso de SENASA dicho Organismo Público Adscrito, cuenta con personería jurídica de derecho público interno, autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, y constituye un Pliego Presupuestal.

En ese orden, respecto a la opinión del **Proyecto de Ley 14032 / 2025-CR**, peticionada mediante el **OFICIO N°2557-2025-2026-CA/CR**; esta Oficina General ratifica que de acuerdo al artículo 13 de la Ley N° 31075 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; corresponde a SENASA brindar la opinión solicitada respecto al citado PL, ello en el marco de la personería jurídica de derecho público interno,



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final el D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedconsultaexterna.midagri.gob.pe/> ingresando el código KLMN3BEDCD y el número de documento.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Secretaría General

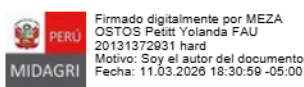
Oficina General de
Recursos Humanos

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

autonomía técnica, administrativa, económica y financiera, que ejerce, no encontrándose dentro de las competencias de esta Oficina General emitir dicha opinión.

Finalmente y únicamente a modo informativo, expresamos que de acuerdo al numeral 8.2 del artículo 8 del D. Leg. 1666ⁱ, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos - DGGFRH del MEF, tiene **competencia exclusiva y excluyente**, entre otros para emitir opinión vinculante en materia de sus competencias; siendo que el numeral 8.4. del mismo texto, indica que la citada DGGFRH tiene a su cargo, **la evaluación de los proyectos de Ley o normas del mismo rango del Gobierno Central y/o Decreto Supremo** que contienen medidas en materias de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Atentamente,



DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

PETTIT YOLANDA MEZA OSTOS
Directora General

Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

CUT N°: 14323-2026-MIDAGRI

ⁱ Decreto Legislativo N° 1666 - Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final el D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedconsultaexterna.midagri.gob.pe/> ingresando el código KLMN3BEDCD y el número de documento.

Jirón Cahui de 805
Jesús María – Lima, Perú
T:(511) 209-8600
<https://www.gob.pe/midagri>

Lima, 26 de febrero de 2026

OFICIO 02459-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Señor
FELIPE MEZA MILLÁN
Ministro de Desarrollo Agrario y Riego
Presente.-

Asunto : Pedido de Opinión Proyecto de Ley 14032/2025-CR

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo y, a la vez solicitarle se sirva remitir, **opinión del proyecto de ley 14032/2025-CR** "Proyecto de Ley que autoriza el cambio de régimen de los trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Senasa al régimen 728."

(Ver: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/14032>)

El presente pedido se realiza de conformidad con lo dispuesto en los artículos 96 de la Constitución Política del Perú y 69 del Reglamento del Congreso de la República, y deberá ser remitido en un plazo de 15 días calendario a la dirección electrónica de la mesa de partes del Congreso de la República.

<https://wb2server.congreso.gob.pe/mpvirtual/>

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/03/2026 10:46:44-0500

ALEJANDRO SOTO REYES
Presidente
Comisión de Presupuesto y
Cuenta General de la República

CPCGR/iva
cc. arch

Lima, 02 marzo del 2026

OFICIO N°2557-2025-2026-CA/CR

Señor:
FELIPE CÉSAR MEZA MILLÁN
Ministro de Desarrollo Agrario y Riego
Presente.-

ASUNTO: Solicitud de opinión técnica sobre el Proyecto de Ley 014032 /2025-CR.

REF : Artículos 96 de la Constitución Política del Perú y 34, 69 y 70 del Reglamento del Congreso de la República

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en mi condición de Presidente de la Comisión Agraria del Congreso de la República, a fin de solicitarle que tenga a bien emitir **opinión técnica respecto del Proyecto de Ley 14032 / 2025-CR**, mediante el cual se propone: "El Proyecto de Ley que autoriza el cambio de Régimen de los Trabajadores CAS del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA al Régimen 728"

La iniciativa legislativa en mención podrá ser consultada en el portal del Congreso de la República del Perú, en el siguiente enlace:

<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/14032>

Agradeciendo la oportuna atención, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente,

JENY LUZ LÓPEZ MORALES
Presidente
Comisión Agraria

*JLLM /qa**