



**PROYECTO DE LEY QUE EXCLUYE A
LOS TRABAJADORES DE LOS
ORGANISMOS REGULADORES DEL
REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL - LEY
30057**

La Congresista **Isabel Cortez Aguirre** perteneciente al **Grupo Parlamentario Podemos Perú**, que suscribe en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

**LEY QUE EXCLUYE A LOS TRABAJADORES DE LOS ORGANISMOS
REGULADORES DEL REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL - LEY 30057 y SE
PRECISA EL REGIMEN LABORAL**

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto excluir a los trabajadores de los organismos reguladores comprendidos en la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos, de los alcances de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para garantizar su autonomía para el desempeño de sus funciones especializadas.

Artículo 2. Exclusión del régimen del servicio civil.

Quedan excluidos del régimen de la Ley N° 30057 los trabajadores de los siguientes organismos reguladores:

- a. Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL).
- b. Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (OSITRAN).
- c. Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN).
- d. Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS).

Artículo 3. Situación del personal incorporado bajo el régimen de la Ley N° 30057

El personal que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentre contratado o nombrado bajo el régimen de la Ley N° 30057 será incorporado en las mismas condiciones laborales, al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días calendario.

Vencido dicho plazo sin que se haya formalizado la adecuación, se entenderá producida automáticamente la incorporación, manteniéndose el reconocimiento de los derechos adquiridos y sin afectar la continuidad laboral.

Artículo 4. Independencia de los Organismos Reguladores en la administración de su Recurso Humano



Los Organismos Reguladores no están comprendidos dentro de los alcances de las normas que regulan la gestión de recursos humanos del Servicio Civil. El Consejo Directivo de cada Organismo Regulador aprueba, mediante resolución, las políticas de gestión del recurso humano, que comprenden la planificación, organización interna, régimen disciplinario, así como la gestión del empleo, rendimiento, compensaciones, capacitación y relaciones humanas.

Artículo 5. Controversias en materia laboral

Las controversias que se susciten en materia laboral y disciplinaria, incluyendo las impugnaciones y recursos administrativos, serán resueltas en última instancia administrativa por el órgano que determine el Reglamento Interno de cada Organismo Regulador, garantizando la autonomía e independencia funcional en dichos procesos y sin intervención de órganos externos.

En casos de controversias que deban ser resueltas en segunda instancia, serán vistas por Servir o por la entidad que la reemplace.

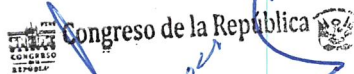
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. Régimen Laboral de los Organismos Reguladores Comprendidos en la Ley N° 27332

Precítese que el régimen laboral de los trabajadores de los Organismos Reguladores Comprendidos en la Ley N° 27332, es el Régimen Laboral de la Actividad Privada - Decreto Legislativo N° 728, sujetándose a los beneficios inherentes de dicho régimen laboral.

SEGUNDA. Implementación de la Ley

Para la implementación de lo dispuesto en la presente Ley, se autoriza expresamente la modificación del Cuadro para Asignación de Personal – CAP y del Presupuesto Analítico de Personal – PAP de cada organismo regulador, sin demandar recursos adicionales al tesoro público



José Alberto Arriola Tueros
Congresista



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161740128 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 04/09/2025 10:08:15-0500

ISABEL CORTEZ AGUIRRE
Congresista de la República

Digno cable.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La Ley 30057 - Ley del Servicio Civil, establece un único régimen laboral del servicio civil para aquellos trabajadores que prestan servicios en las entidades públicas del estado, y para aquellos encargados de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Sin embargo, respecto a los organismos reguladores, conforme a lo establecido de manera expresa en el artículo 11 de la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores, el personal de los Organismos Reguladores está sujeto al régimen laboral de la actividad privada, siendo el Decreto Legislativo 728 el marco normativo que regula las relaciones laborales en el sector privado y que, por ende es el régimen aplicable a la creación de los organismos reguladores, en consonancia a las disposiciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La medida propuesta dispone la conservación del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 para todos los trabajadores de los organismos reguladores que, al momento de la publicación de la norma, mantengan un contrato vigente y hayan ingresado por concurso público o interno. Se excluye expresamente a aquellos trabajadores que se encuentren realizando labores de suplencia, con el objetivo de preservar la naturaleza temporal de dichas funciones.

La conservación del régimen laboral de los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo 728 se fundamenta en la necesidad de consolidar un régimen de trabajo coherente con la naturaleza de la entidad y los principios de equidad y estabilidad laboral, contribuyendo así a mejorar las condiciones de los trabajadores y la eficiencia institucional. Además, garantiza la independencia funcional y capacidad de regulación efectiva en los sectores dinámicos de cada regulador

ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

El marco normativo para dicha propuesta de ley que establece mantener el régimen laboral de los trabajadores contratados mediante el Decreto Legislativo 728 se sustenta en principios constitucionales, legales y jurisprudenciales que respalden la viabilidad de la medida.

El artículo 26 de la Constitución Política del Perú establece que la relación laboral debe garantizar la igualdad de oportunidades, que fundamenta la necesidad de unificar el régimen laboral de los trabajadores de los organismos reguladores comprendidos en la Ley 27332, bajo el Decreto Legislativo 728, dado que este fue el régimen de creación de dichas entidades. Asimismo, el artículo 23 de la Constitución señala que el trabajo es un deber y un derecho que merece



protección especial del Estado, lo cual justifica la estabilidad y predictibilidad en la contratación del personal de la entidad.

El Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula el régimen laboral de la actividad privada y establece derechos laborales más favorables que el régimen SERVIR, tales como: estabilidad laboral, beneficios sociales completos y acceso a negociación colectiva efectiva.

En el caso del régimen SERVIR, regulado por la Ley 30057, su implementación ha sido parcial y ha generado incertidumbre jurídica y diferencias laborales desventajosas e injustificadas entre trabajadores que cumplen incluso la misma función, por lo que se justifica la necesidad de adoptar un régimen homogéneo para el personal. Cabe añadir que este régimen laboral se viene imponiendo a los Organismos Reguladores a pesar de ser un régimen laboral posterior al establecido por la Ley N° 27332, siendo de carácter general y no específico para la naturaleza de las funciones de los Organismos Reguladores

FUNDAMENTACIÓN

El proyecto de ley que se presenta, tiene como objetivo disponer la conservación del régimen laboral, mediante el cual fueron primigeniamente contratados los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, del Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL), el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (OSITRAN), el Organismo Supervisor de la Inversión (OSINERGMIN) y de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS), que regula el Régimen de la Actividad Privada, por corresponder al régimen laboral de su creación.

Es necesario precisar, que si bien los organismos reguladores OSIPTEL, OSITRAN, OSINERGMIN y SUNASS fueron creados mediante el Decreto Legislativo N° 7021, Ley N° 269172, Ley N° 267343 y Decreto Ley N° 259654, respectivamente; es la Ley 27332. Ley Marco de los Organismos Reguladores, la que establece su condición de organismos reguladores, su naturaleza jurídica y funciones específicas como tales, así como su régimen laboral común, el Decreto Legislativo 728, que regula el Régimen de la Actividad Privada.

Dichos organismos reguladores requieren contratar y gestionar recursos humanos altamente especializados, mediante mecanismos flexibles y

¹ Decreto Legislativo N° 702, Declaran de necesidad pública el desarrollo de telecomunicaciones y aprueban normas que regulan la Promoción de Inversión Privada en telecomunicaciones, publicado el 5 de noviembre de 1991.

² Ley N° 26917, Ley de creación del OSITRAN, publicada el 22 de enero de 1998.

³ Ley 26734, Ley del Organismo Supervisor de Inversión en Energía – OSINERG, publicada el 31 de diciembre de 1996.

⁴ Decreto Ley N° 25965, crean la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (Sunass). Publicado el 19 de diciembre de 1992.



competitivos, que no están disponibles ni previstos bajo el régimen general del servicio civil

Así, el presente proyecto tiene como finalidad respetar la contratación y derechos laborales de los trabajadores dentro de las entidades públicas.

A su vez, el proyecto versa en la conservación del régimen mencionado sobre únicamente aquellos trabajadores con contrato vigente al momento de la publicación de la norma y que hayan ingresado por concurso público, excluyendo a quienes realicen labores de suplencia. Esto garantiza que la medida no sea utilizada con fines políticos o discrecionales, sino que beneficie a quienes cumplen con los requisitos de mérito y continuidad en el servicio.

Así mismo, hay que precisar que la presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional de los artículos 2°, 22°, 23°, 24°, y 26° de la Constitución Política del Perú, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

Esta iniciativa es viable tanto legal como presupuestalmente, habida cuenta que no implica la creación de nuevas plazas ni un incremento desproporcionado del gasto público, sino la adecuación de la relación laboral a la naturaleza jurídica del organismo

PROBLEMÁTICA O JUSTIFICACIÓN

El Decreto Legislativo 728, que regula el régimen laboral de la actividad privada, ofrece mayores beneficios y estabilidad en comparación a otro tipo de régimen. Por ello, se han planteado iniciativas para mantener a los citados trabajadores a este régimen, especialmente en entidades por cuya naturaleza jurídica y especialización técnica de la función, se hace necesario preservar a dichos servidores, como es el caso de los organismos reguladores; a fin de **reconocer y reforzar la autonomía técnica y administrativa**

.../ Sentencias del Tribunal Constitucional que respaldan el cambio de CAS a DL 728

El Tribunal Constitucional del Perú ha emitido pronunciamientos relevantes sobre la incorporación de trabajadores del régimen CAS al régimen del Decreto Legislativo 728:

1. *Sentencia 979/2021 (Expediente 00013-2021-PI/TC), en esta sentencia, el Tribunal analizó la constitucionalidad de la Ley 31131, que proponía la incorporación de trabajadores CAS a los regímenes DL 276 y DL 728. Aunque declaró inconstitucionales ciertos artículos de la ley, reconoció la*



necesidad de erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

2. *Sentencia 418/2024 (Expediente 03794-2023-AC), el Tribunal señaló que, debido al principio de legalidad, no es posible incorporar al personal bajo el régimen CAS al régimen del Decreto Legislativo 728, salvo que se encuentren dentro de los supuestos de excepción previstos en la normativa vigente.*

../ Alcances de la Propuesta de ley para la incorporación de trabajadores de los Organismos Reguladores al régimen DL 728

Considerando que los Organismos Reguladores fueron creados bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, es coherente que sus trabajadores se rijan por dicho régimen laboral. La presente propuesta legislativa busca lo siguiente:

Alcance: Aplicar a trabajadores con contrato vigente al momento de la publicación de la norma, que hayan ingresado por concurso público o interno, excluyendo a quienes realicen labores de suplencia.

Proceso de incorporación: Los Organismos Reguladores deben iniciar el proceso en un plazo de 30 días hábiles desde la publicación del reglamento y concluirlo en un máximo de un año. Si no se culmina en el plazo establecido, la incorporación se realizará automáticamente.

Comisión de conducción: Se debe designar una comisión con participación sindical para garantizar la transparencia y representatividad en el proceso.

Beneficios laborales: Los beneficios obtenidos por negociación colectiva se sumarán a la remuneración mensual de los trabajadores incorporados, garantizando la continuidad de sus derechos laborales.

Como se puede apreciar la presente propuesta busca alinear el régimen laboral de las citadas entidades con su marco normativo de creación, garantizando estabilidad y equidad para sus trabajadores.

Además, la conservación de derechos promoverá un clima laboral positivo que contribuirá al desempeño de los trabajadores y al fortalecimiento de cada institución, mediante un servicio más eficiente y de mayor calidad para la ciudadanía.

Cabe precisar que el presente proyecto no representa carga adicional al Tesoro público, dado que los reguladores operan con presupuesto institucional y no requiere asignaciones extraordinarias.

A NIVEL DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO – OCDE

La OCDE no ha sido ajena a este problema y en cuanto al empleo público en Perú señaló en su oportunidad:

La función pública peruana está fragmentada y depende en exceso de contratos administrativos de servicios– CAS (Gráfico 2.15). Durante mucho tiempo, estos contratos han sido temporales, lo que ha dado lugar a una elevada rotación y a escasos incentivos profesionales, y ello ha obstaculizado seriamente la acumulación de experiencia y la capacidad a largo plazo para emprender las reformas necesarias e implementar políticas públicas

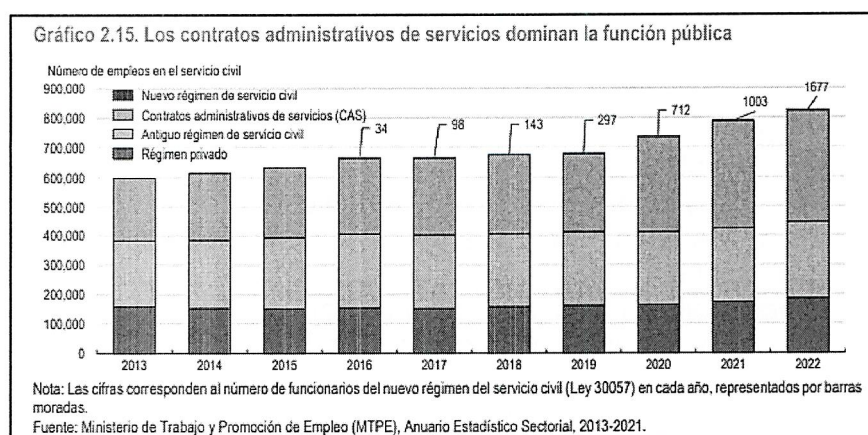


Gráfico de Estudios Económicos de la OCDE PERÚ, septiembre 2023

Los contratos duraban pocos meses y la contratación era muy personalizada, hasta el punto de que a menudo se sustituían equipos enteros por otros nuevos cuando cambiaba un responsable (OECD, 2016)⁵.

A su vez también se señalaba que, en el año 2021, este complejo marco de la función pública se complicó aún más con la aprobación de nueva legislación en el Congreso y la posterior decisión del Tribunal Constitucional de convertir en indefinidos todos los contratos de servicios temporales que estaban en vigor en la fecha de promulgación de la ley. Todos los demás elementos del contrato – como la remuneración, las tareas y otros aspectos del puesto de trabajo– seguían siendo válidos, aunque se hubieran negociado individualmente, al

⁵ OECD (2016), OECD Public Governance Reviews: Peru: Integrated Governance for Inclusive Growth, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264265172-en>.



margen de las escalas salariales y los marcos de recursos humanos de la función pública, generalmente atendiendo al carácter temporal del contrato.

En efecto, los trabajadores tienen derecho a permanecer indefinidamente en el puesto que ocupaban en marzo de 2021, con muy limitada movilidad, posibilidad de reasignación, ascenso o despido, sin embargo; a finales de 2021 volvió a ser posible contratar funcionarios temporales, pero sólo para cubrir nuevos puestos.

La falta de descripciones normalizadas de los puestos, criterios de contratación, escalas salariales y procesos competitivos y meritocráticos de contratación y evaluación del desempeño profesional contribuye a la inadecuación de las cualificaciones y entorpece la gestión moderna de los recursos humanos. Además, dificulta enormemente la evaluación por parte de un auditor externo, por ejemplo, de la idoneidad de las competencias y la experiencia de una persona contratada⁶.

Por otro lado, más allá que la remuneración del contrato de servicio se negocia fuera de cualquier marco de referencia, las comparaciones de remuneración se complican por el hecho de que, para algunos funcionarios – como los del Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276- , tan sólo el 10% de su ingreso bruto corresponde a salarios nominales (que a menudo están congelados en sus valores de principios de los años 1990), y la diferencia corresponde a diversos complementos y asignaciones. Esto complica las comparaciones retributivas y hace difusos los perfiles profesionales, además de crear un sector informal entre los propios empleados de la administración pública. En la mayoría de los países de la OECD, la parte más importante de la remuneración del sector público está constituida por el salario base. Los complementos y otros conceptos retributivos desempeñan un papel más excepcional, para compensar condiciones de trabajo, competencias o responsabilidades específicas (OECD, 2021)⁷.

A su vez el tema del empleo público en la región, también ha sido materia de análisis de dicha organización.

En Colombia, de acuerdo a la OCDE, a pesar de un fuerte crecimiento económico en la década pasada, el mercado de trabajo colombiano obtiene unos resultados decepcionantes por la escasa calidad de los puestos de trabajo. Más de un tercio de las personas que trabajan lo hacen en condiciones inestables, con contratos por un tiempo determinado, o mediante contratos que son temporales u otros tipos de contratos laborales, lo que se traduce a una dualidad del mercado laboral colombiano y tiene efectos adversos en la equidad y la eficiencia; por lo que se recomendó avanzar hacia un sistema único y más coherente para facilitar la eficiencia en el mercado⁸.

⁶ OECD (2023), *Estudios Económicos de la OCDE: Perú 2023*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f67c8432-es>.

⁷ OECD (2021), *The Public Sector Pay System in Israel*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/3b6ad37f-en>.

⁸ OECD (2015), *Colombia: políticas prioritarias para un desarrollo inclusivo*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264233409-es>.



De manera similar, la OCDE identificó en Chile una alta proporción de trabajadores del sector público con bajos niveles de estabilidad, por lo que recomendó, sobre el régimen laboral, avanzar hacia una mayor coherencia en la contratación pública y condiciones laborales estables y equitativas⁹. Asimismo, en dicho país coexisten múltiples normativas que regulan la carrera funcionaria y las remuneraciones del sector público, lo que es considerado un desafío en la Agenda aprobada para el 2030, que implica una necesidad de una unificación normativa¹⁰.

En ese sentido, la inclusión de los organismos reguladores dentro del régimen de la Ley N.º 30057 ha generado problemas como:

- Rigidez en los procesos de selección y contratación, dificultando la captación de especialistas de alto nivel.
- Desincentivo para la permanencia de personal técnico altamente calificado, frente a mejores condiciones ofrecidas por el sector privado.
- Confusión normativa respecto a la aplicación de disposiciones laborales y competencias administrativas, afectando la gestión del talento humano.

Además, diversos organismos constitucionalmente autónomos —como la Contraloría General de la República y el Banco Central de Reserva— están excluidos del ámbito de la Ley N.º 30057 debido a su naturaleza y funciones especializadas. Por analogía y en atención a su rol estratégico, los organismos reguladores deben recibir el mismo tratamiento

PROPUESTA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA

No resulta eficaz ni correspondiente al derecho de los trabajadores la aplicación de disposiciones distintas a las que se encontraban sometidos los trabajadores cuando fueron contratados, es decir, se debe mantener el régimen laboral mediante el cual fueron contratados.

La presente propuesta establece la conservación del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, el cual se aplicará a los trabajadores que, al momento de la publicación de la norma, tengan contrato vigente y hayan ingresado a laborar en las citadas entidades mediante concurso público, excluyendo a aquellos que desempeñen labores de suplencia.

La presente iniciativa legislativa tiene como finalidad:

⁹ OCDE (2025), Estudios económicos de la OCDE: Chile 2025 , Publicaciones de la OCDE, París, <https://doi.org/10.1787/efad96ce-en>

¹⁰ Empleo Público en Chile. Servicio Civil. Nudos críticos, desafíos y líneas de desarrollo para una agenda 2030.2018. Disponible en <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2018/04/2018-Empleo-P%C3%BAblico-en-Chile-nudos-cr%C3%ADticos-desaf%C3%ADos-y-l%C3%ADneas-de-desarrollo-para-una-Agenda-2030.pdf>



- Preservar la autonomía funcional, administrativa y económica de los organismos reguladores.
- Garantizar la contratación y retención de personal altamente especializado, acorde con las necesidades del sector regulado.
- Evitar que la aplicación del régimen de la Ley N.º 30057 limite la capacidad de respuesta o afecte la competitividad técnica de estas instituciones

ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA NORMATIVA

La propuesta de ley que establece que la conservación del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 responde a una necesidad legítima de garantizar estabilidad y derechos laborales adecuados para quienes desempeñan funciones en una entidad creada bajo el marco de la actividad privada. Los Organismos Reguladores, fueron constituidos con un régimen laboral propio basado en el citado Decreto. Sin embargo, con el paso del tiempo, la coexistencia de distintos regímenes ha generado desigualdades en términos de derechos, estabilidad y condiciones laborales entre los trabajadores, afectando el principio de igualdad y equidad dentro de la institución.

En el modelo de apertura del mercado peruano se promulgó la Ley N° 27332 - Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión en los Servicios Públicos, se han dictado lineamientos y normas de aplicación general a todos los organismos reguladores con las funciones y atribuciones consustanciales para la fiscalización de los servicios públicos.

Por ejemplo, para el caso de OSIPTEL mediante la Ley N° 27336 -Ley de Desarrollo de las Funciones y Facultades de OSIPTEL- se desarrollaron y precisaron las funciones y facultades del OSIPTEL, incluyéndose disposiciones procesales y sustantivas para fortalecer su capacidad Supervisora

Siendo parte esencial del modelo la función supervisora de los servicios públicos, función especializada que motiva la creación de los organismos reguladores, esta función se ha venido desarrollando y generando un expertise que no se puede soslayar, ni menos dejar de contar con su aporte para atender la necesidad de incrementar y mejorar el crecimiento del mercado de telecomunicaciones, en particular. Por ello, se considera que la presente propuesta contribuirá al fomento de la institucionalidad laboral.

En el mismo sentido, en el caso del OSITRAN mediante Decreto Supremo N° 044-2006-PCM, Reglamento General del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público; norma reglamentaria de las



Leyes N° 26917, 27332 y 28337, se precisan las funciones del OSITRAN y de sus respectivos órganos, adecuando su marco normativo a la Ley N° 27838, Ley de Transparencia y Simplificación de los Procedimientos Regulatorios de Tarifas; el entonces vigente Decreto Legislativo N° 1012, Decreto Legislativo que aprobó la Ley Marco de Asociaciones Público - Privadas para la generación de empleo productivo y dictó normas para la agilización de los procesos de promoción de la inversión privada, y su Reglamento; la Ley N° 29754, Ley que Dispone que el OSITRAN es la Entidad Competente para Ejercer la Supervisión de los Servicios Públicos de Transporte Ferroviario de Pasajeros en las Vías Concesionadas que forman parte del Sistema Eléctrico de Transporte Masivo de Lima y Callao; así como el Título I del Decreto Legislativo N° 807, Facultades, normas y organización del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI).

Dicha normativa precisó, como la misión de OSITRAN regular el comportamiento de los mercados en los que actúan las Entidades Prestadoras, así como, el cumplimiento de los contratos de concesión, cautelando en forma imparcial y objetiva los intereses del Estado, de los inversionistas y de los usuarios; en el marco de las políticas y normas que dicta el Ministerio de Transportes, a fin de garantizar la eficiencia en la explotación de la infraestructura bajo su ámbito, ejerciendo su competencia sobre las Entidades Prestadoras que explotan infraestructura nacional de transporte de uso público.

Para dichos fines se determinaron como atribuciones del OSITRAN, en concordancia con las funciones previstas en su Ley y Reglamento, las atribuciones: regulatoria, normativa, fiscalizadora y de resolución de controversias.

De manera similar, mediante la Ley N° 26734, se creó el OSINERGMIN con el objetivo de supervisar a las empresas que operan en el sector de electricidad, hidrocarburos y minero, así como de la regulación tarifaria en ese ámbito. Es un organismo que cuenta con autonomía, capacidad técnica y especializada, para que sus actividades se desarrollen en condiciones de seguridad para la comunidad, trabajadores y el ambiente.

Es importante señalar que la OECD, en la presentación de los resultados de la Evaluación del Desempeño de los Reguladores Económicos realizada a Osinergmin ha señalado que es “la institución que regula y supervisa el sector energético minero, que cuenta con una sólida reputación como regulador autónomo y técnicamente competente, lo cual debe ser garantizado a través de iniciativas del gobierno y del mismo organismo regulador”¹¹.

Por su parte, SUNASS es un organismo público regulador creado por Decreto Ley N° 25965 con personería jurídica de derecho público interno y autonomía

¹¹ OECD (2019), *Impulsando el desempeño del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería de Perú, Gobernanza de reguladores*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264310827-es>.



administrativa, funcional, técnica, económica y financiera; cuya función es normar, regular, supervisar y fiscalizar la prestación de los servicios de saneamiento.

Para la OECD, respecto a SUNASS considera que es necesario que consolide su transformación institucional, actualice su identidad y su cultura, para una mejora de las prácticas regulatorias¹².

Ahora bien, en términos de oportunidad, esta iniciativa responde a una creciente demanda de los trabajadores y al reconocimiento de la importancia de su estabilidad laboral para el adecuado funcionamiento del organismo regulador. La consolidación del régimen 728 contribuirá a fortalecer la institucionalidad y optimizar su desempeño al reducir la rotación de personal y fomentar un ambiente laboral con mejores condiciones.

Esta propuesta de ley se enmarca en el principio de justicia laboral y en la necesidad de eliminar la segmentación dentro del sector público en organismos que, por su naturaleza y régimen de creación, deben regirse bajo un marco uniforme. Su aprobación permitirá fortalecer la función reguladora de las citadas entidades, mejorando la eficiencia institucional y asegurando condiciones laborales más equitativas para sus profesionales.

Sobre el personal incorporado bajo la Ley N.º 30057

Uno de los aspectos más sensibles de la exclusión propuesta es la situación del personal que ya fue contratado o nombrado bajo el régimen del Servicio Civil. Si la ley no regulara expresamente este punto, podrían generarse vacíos normativos y conflictos laborales que afectarían tanto la estabilidad del trabajador como la operatividad de la entidad.

Por ello, el Artículo 3 establece que dicho personal mantendrá las condiciones de su vínculo laboral vigentes hasta que se adecúe su situación al régimen que determine cada organismo regulador. Esta adecuación deberá realizarse dentro de un plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario, respetando derechos adquiridos y sin afectar la continuidad de los servicios.

Esta disposición transitoria asegura:

- Respeto a la seguridad jurídica y a las condiciones laborales vigentes.
- Orden en la transición hacia el régimen laboral interno del organismo regulador.
- Prevención de controversias administrativas y judiciales.

¹² OECD (2022), *Impulsando el desempeño del Regulador de los servicios de agua y saneamiento de Perú*, Gobernanza de reguladores, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/228ea50e-es>.



ANÁLISIS DE IMPACTOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS DE LA PROPUESTA NORMATIVA

El impacto cuantitativo de la propuesta normativa, el presente Proyecto de Ley no demanda nuevos recursos adicionales del tesoro nacional, dado que -como se trata de la conservación del régimen establecido para los trabajadores- se financia con los recursos públicos aprobados en las Leyes de Presupuesto de la República, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada pliego.

Desde un punto de vista cualitativo, la norma tiene un impacto positivo en la estabilidad laboral de los trabajadores, promoviendo mejores condiciones de trabajo y fortaleciendo su seguridad jurídica.

Otro aspecto cualitativo importante es la armonización del régimen laboral con la naturaleza jurídica de los reguladores, que fueron creados bajo el marco del Decreto Legislativo 728. Esto garantiza coherencia normativa y elimina la segmentación dentro de la entidad, permitiendo una gestión más uniforme de los recursos humanos.

En términos de impacto social, la norma contribuye a la reducción de la precarización e incertidumbre laboral, y refuerza el derecho a la negociación colectiva, al permitir que los beneficios previamente obtenidos sean reconocidos en la remuneración mensual de los trabajadores incorporados. Este reconocimiento fortalece el principio de progresividad de los derechos laborales y evita retrocesos en las condiciones adquiridas por los trabajadores

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente norma impacta directamente en la legislación laboral vigente al armonizar el régimen aplicable a los trabajadores con el marco normativo que rigió su creación.

Este reconocimiento fortalece la institucionalidad del diálogo social y respeta los acuerdos alcanzados en el marco de la legislación vigente en materia de relaciones laborales. La vigencia de esta norma no genera contradicciones con otras disposiciones del ordenamiento jurídico, sino que más bien mantiene el régimen jurídico de las contrataciones laborales de los trabajadores de los organismos reguladores.

En ese sentido, conforme se ha señalado, contribuye a una mejor armonización del marco normativo laboral aplicable en el sector desde una perspectiva de viabilidad, la propuesta normativa no supone la creación de nuevas plazas ni genera una carga adicional al Estado, sino que mantiene el régimen laboral bajo el cual se rige la entidad, respetando los criterios de acceso mediante concurso público o interno y excluyendo a quienes desempeñan funciones temporales o de suplencia



III. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La propuesta de ley que establece la conservación y respeto del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 busca garantizar estabilidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los servidores públicos de la entidad. Su aprobación generará impactos positivos tanto en el bienestar de los trabajadores como en la eficiencia institucional.

Desde el punto de vista del costo, la implementación de esta medida no implica una reasignación de recursos en la planilla de los Organismos Reguladores, en términos de beneficios, la estabilidad laboral contribuirá a mejorar la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que impactará en una mayor productividad y eficiencia en la fiscalización, atención a usuarios y en la solución de reclamos.

La continuidad y especialización del personal permitirá una mejor ejecución de las funciones regulatorias y de supervisión, optimizando el desempeño institucional. Además, la reducción de la incertidumbre laboral disminuirá los riesgos de conflictos internos y fomentará un mejor clima organizacional.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes Políticas de Estado:

- Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;
- Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente;
- Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.

Lima, setiembre de 2025.