



FRANCIS JHASMINA PAREDES CASTRO
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía"

PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES DE LOS ORGANISMOS REGULADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728

El Grupo Parlamentario **PODEMOS PERÚ**, a iniciativa de la Congresista **Francis Jhasmina Paredes Castro**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa reconocido en los artículos 102 inciso 1 y 107 de la Constitución Política, y conforme a lo dispuesto en los artículos 22 inciso c), 65, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente iniciativa legislativa.

El Congreso de la República,

Ha dado la siguiente Ley;

LEY QUE AUTORIZA UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES DE LOS ORGANISMOS REGULADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar una nueva escala remunerativa aplicable a los trabajadores de los organismos reguladores: Organismo Supervisor de la inversión en la infraestructura de transporte de Uso Público (OSITRAN), Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (SUNASS) y Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones (OSIPTEL), que se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

Permitir a los trabajadores de los organismos reguladores mejorar sus remuneraciones, acorde con el mercado laboral especializado que involucra la explotación de la infraestructura de transportes de uso público, energía, agua y telecomunicaciones, actualizando la escala remunerativa congelada desde hace trece años.

Artículo 3. Estudio técnico para la nueva escala remunerativa

3.1. Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas para que, en un plazo no mayor de treinta días calendario contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente ley, realice el estudio técnico correspondiente, a efectos de plantear la nueva escala remunerativa de los trabajadores de los organismos reguladores que se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual, deberá considerar para la actualización remunerativa, entre otros, el principio de especialidad, costos competitivos de mercados vigentes en los sectores privados regulados y supervisados, e impacto en las actividades reguladas.

3.2. Una vez concluido el plazo establecido en el numeral 3.1 y de no haberse realizado el estudio técnico, se autoriza a los organismos reguladores a presentar un estudio técnico al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para que sea aprobado en el plazo de treinta días calendario, contados a partir del día siguiente de la recepción del estudio técnico en mesa de partes del MEF.

3.3. El plazo establecido en los numerales 3.1 y 3.2 incluye el periodo de observaciones y subsanación, vencido este, se procede con la aprobación de la nueva escala remunerativa de los organismos reguladores señalados en el Artículo 1.

Artículo 4. Financiamiento de la nueva escala remunerativa

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de los organismos reguladores, cubiertos plenamente con los ingresos propios de los aportes por regulación que reciben de parte de los usuarios, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Autonomía económica de los Organismos Reguladores

Los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos señalados en el Artículo 1 cuentan con autonomía económica financiados por los aportes por regulación que reciben de parte de los usuarios, con los cuales deben establecerse escalas remunerativas competitivas y actualizadas respecto a las empresas privadas que operan en su sector.

SEGUNDA. Intangibilidad de los Aportes de Regulación pagados por los usuarios para el sostenimiento de los Organismos Reguladores

Los Aportes por Regulación, pagados por los usuarios para el sostenimiento de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos señalados en el Artículo 1, no podrán ser transferidos ni cedidos a Ministerios o Entidades del Estado. De hacerlo, conllevará a las responsabilidades administrativas y penales que correspondan.

TERCERA. Autorización para modificaciones presupuestarias en el nivel funcional y programático

Se autoriza a los organismos reguladores a realizar las modificaciones presupuestarias en el nivel funcional y programático, de acuerdo con su disponibilidad presupuestal y su programación, a fin de financiar la nueva escala remunerativa que se apruebe en el marco de lo dispuesto en la presente ley.

CUARTAS. Excepción para la implementación de la nueva escala remunerativa

Se exceptúa a los ORGANISMOS REGULADORES de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, así como del tope previsto en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2006. La nueva escala remunerativa, dietas, asignaciones y bonificaciones por cumplimiento de metas se aprueban mediante decreto supremo, a solicitud del Pliego, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, y a lo establecido en el artículo 12 de la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos.

Lima, 08 de abril 2026

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

A través del derecho administrativo económico, el Estado realiza la regulación económica del mercado, cuando falla por razones estructurales o por requerimientos propios del Estado, la finalidad de esta intervención es conciliar, armonizar las exigencias de funcionamiento eficiente de los mercados con las exigencias propias de la satisfacción de necesidades colectivas¹ (Velaochaga, H. T. (2008). Los organismos reguladores de servicios públicos. Revista de derecho administrativo, (4), 89-106..)

Después de la aprobación de la Constitución de 1993, el Estado peruano modificó su rol de dueño y operador de empresas de servicios y bienes para trasladar la mayoría de estas empresas al sector privado, debido a este cambio de rol, el Estado establece acuerdos regulatorios que tienen como finalidad mejorar la prestación de diversos servicios y bienes importantes para alcanzar un adecuado desarrollo económico.

Consideraron este cambio de paradigma el Estado constituye organismos reguladores encargados de garantizar un marco institucional de seguridad y estabilidad en las reglas de juego y la inversión, aislados de los vaivenes políticos, más aún en un país con una institucionalidad débil².

Según la Ley N° 27332, Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos, los organismos públicos descentralizados se encuentran adscritos a la Presidencia del Consejo de Ministros, cuentan con personería de derecho público interno y con autonomía administrativa, funcional técnica, económica y financiera.

Los Organismos Reguladores supervizan, regulan, norman, fiscalizan, sancionan, solucionan controversias y solucionan reclamos de los usuarios de los servicios que regulan con la finalidad de impactar positivamente en la calidad de vida al supervisar servicios públicos esenciales, garantizando tarifas justas, calidad en la prestación, seguridad y protección de los derechos de los usuarios. Su labor especializada busca el equilibrio entre la inversión privada y el bienestar ciudadano en sectores de transporte, energía, saneamiento y telecomunicaciones, siendo los trabajadores del régimen laboral N° 728, quienes han aportado al logro de estos objetivos, brindando su capacidad profesional y esfuerzo para lograr las metas trazadas.

¹ Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/download/14527/15137>, visitado el 06-04-2026.

² Idem.

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 dichos organismos 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 desde 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 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.

Si bien los trabajadores de los organismos reguladores han logrado especialización en las funciones que realizan, la escala salarial que perciben se encuentra retrasada en comparación con las remuneraciones de los profesionales del mismo sector que se encuentran en la actividad privada generando que no existan mayores incentivos para desarrollar una carrera en la institución, con lo cual el sistema meritocrático que se intenta establecer a través de los distintos fallos que el Tribunal Constitucional ha emitido y de las Leyes que el Congreso ha aprobado, ha quedado de lado, por lo que la labor realizada por estas instituciones en favor de la profesionalización del empleado público queda rezagada por la política salarial que no premia la calificación del trabajador de carrera.

La OCDE no ha sido ajena a este problema y en cuanto al empleo público en Perú señaló en su oportunidad que la función pública peruana está fragmentada y depende en exceso de contratos administrativos de servicios— CAS. 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.

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) .

A su vez también se señalaba que 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 contratada .

Por otro lado, 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) .

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

En Colombia, de acuerdo con 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 mercado

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 equitativas . 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 normativa .

2. ANTECEDENTES

En el año 2006, mediante Decretos de Urgencia, se establecieron topes máximos en las escalas salariales de los trabajadores de los organismos reguladores, como son: Ositran, Osiptel, Osinergmin y Sunass. En tal sentido, desde el mes de enero del año 2007, por casi 20 años el tope máximo de remuneración de dichos organismos reguladores es de S/ 15 600; sin embargo, en el mes de Febrero de 2018, dicho tope máximo fue incrementado en 80% para el Presidente Ejecutivo de dichos organismos hasta la suma de S/ 28 000, no habiendo incremento alguno para el resto de trabajadores de los organismos reguladores (Cuadro N°01).

A continuación, se presenta el cuadro de evolución de las escalas salariales de los organismos reguladores con sus respectivas bases legales.

Cuadro N°01: Evolución de la Escala Salarial de los Organismos Reguladores

	Octubre 1997	Julio 2001	Enero 2007	Julio 2013		Febrero 2018	
	Máximo	Máximo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
	Soles S/.	Soles S/.	Soles S/.	Soles S/.	Soles S/.	Soles S/.	Soles S/.
Presidente ejecutivo (*)	41,246	28,500	15,600	15,600	15,600	28,000	28,000
Gerente General	27,497	19,000	15,600	15,600	15,600	15,600	15,600
Secretario Legal del Consejo Directivo	10,313	12,500	12,500	10,700	14,900	10,700	14,900
Auditor	9,625	12,500	12,500	14,000	15,600	14,000	15,600
Gerente de Área	22,000	16,300	15,600	14,000	15,600	14,000	15,600
Subgerentes			15,600	14,000	15,600	14,000	15,600
Asesores		16,300	15,600	14,000	15,600	14,000	15,600
Especialistas Senior (I)	22,000	12,500	12,500	10,700	14,900	10,700	14,900
Especialistas (II)	12,045	9,300	9,300	7,000	11,500	7,000	11,500
Especialistas (III)		7,200	7,200	5,100	10,400	5,100	10,400
Profesionales Administrativos 1	10,313	7,200	7,200	5,100	10,400	5,100	10,400
Profesionales Administrativos 2	6,875	7,200	7,200	5,100	10,400	5,100	10,400
Secretarías 1	5,143	4,200	4,200	3,400	5,700	3,400	5,700
Secretarías 2	3,438	4,200	4,200	3,400	5,700	3,400	5,700
Conserjerías	1,375	1,800	1,800	1,900	2,500	1,900	2,500

Base Legal	D.S 023-1998-EF	D.S 147-2001-EF	DU 019 y 038-2006	D.S. 172-2013-EF	D.S. 024-2018-EF
------------	-----------------	-----------------	-------------------	------------------	------------------

Nota: (*) Para Octubre 1997 y Julio 2001, por falta de información, se estima la remuneración incrementando el 50% al del Gerente General.

Como se puede ver en el cuadro N°01, las remuneraciones no se han modificado desde el 2001 que fueron determinadas por el Decreto Supremo 023-1998-EF, a la fecha los trabajadores de los organismos reguladores han visto devaluados sus remuneraciones por más de 20 años por efectos de la inflación en 85%, lo cual ha ocasionado renuncias de personal especializado que ha ido a trabajar a las empresas privadas supervisadas y a conformar empresas de consultorías que brindar servicios a dichas empresas. Inclusive, debido al bajo sueldo respecto al sector privado, con el paso de los años los organismos reguladores no han podido reemplazar al personal experto que se jubilaba con personal especialista de mercado, haciendo que se incremente personal junior de especialistas.

3. SITUACIÓN DE LOS ORGANISMO REGULADORES

3.1 ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSION EN INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DE USO PUBLICO-OSITRAN

Mediante Decreto Supremo N O 044-2006-PCM, se aprobo el 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 (INDECOPÍ).

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.

Los trabajadores del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de uso público - OSITRAN, advierten insatisfacción por no recibir una remuneración acorde al grado de responsabilidad por el desempeño realizado en sus funciones; ante ello, se señala que *"la satisfacción laboral depende de las necesidades del individuo, de sus valores, así como de la diferencia entre sus expectativas o las recompensas que considera adecuadas y lo realmente obtenido"* (Lawler y Porter).

Los trabajadores de OSITRAN por más de 10 años mantiene la misma escala salarial, en una realidad económica actual completamente diferente en el cual el costo de vida viene aumentando, para los trabajadores bajo el Régimen Laboral 728, siendo que es evidente que se encuentran en una marcada disparidad salarial, considerando que el salario que perciben por las tareas especializadas deberían ir acorde con los demás Organismos Reguladores, y es el empleador quien se encarga de establecer estos salarios considerando el nivel de responsabilidad y complejidad con que se realiza.

3.2. ORGANISMO SUPERVISOR DE INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES (OSIPTTEL)

Mediante la Ley N° 27336 -Ley de Desarrollo de las Funciones y Facultades de OSIPTTEL- se desarrollaron y precisaron las funciones y facultades del OSIPTTEL, 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.

Para el caso de los trabajadores de OSIPTTEL la Política Remunerativa vigente desde el año 2013 hace que durante más de trece (13) años las remuneraciones del personal sujeto al Decreto Legislativo N° 728, han perdido capacidad adquisitiva en el mercado. En ese lapso el Índice de Precios al Consumidor (IPC) se ha incrementado en aproximadamente 135%, en tanto que la Remuneración Mínima Vital (RMV) se ha incrementado de S/ 215 nuevos soles en 1997 (mes de marzo) a S/ 1,130 soles al año 2025.

Según De La Cueva, M. (1975), "*(...) el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia decia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure el trabajador y su familia una existencia decorosa*".

Disparidad salarial que produce en los trabajadores la desmotivación; sin embargo, cuándo esta situación se presenta en diversas dependencias orgánicas la satisfacción laboral hoy es impactada negativamente esta situación de desigualdad considerada como injustificada se conoce como "inconsistencia interna"; Siendo definida la inconsistencia como "la falta total de unión y relación adecuada de todos las partes que forman un todo".

Por ello, se considera que la presente propuesta contribuirá al fomento de la institucionalidad laboral.

3.3. ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA (OSINERGMIN)

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 OCDE, 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" .

3.4. SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO (SUNASS)

Por su parte, SUNASS es un organismo público regulador creado por Decreto Ley N° 25965 con personería jurídica de derecho público interno y autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera; cuya función es normar, regular, supervisar y fiscalizar la prestación de los servicios de saneamiento.

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

4. MARCO LEGAL

- La Constitución Política del Perú
- Decreto Legislativo N° 128, Ley de Fomento del Empleo
- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo 1440, Sistema Nacional de Presupuesto Publico
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado

5. PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1. SITUACIÓN REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES

Debe tenerse en cuenta que nuestro país desde 1993 a la fecha, en materia de economía, productividad y eficiencia ha logrado mejoras importantes lo que se demuestra en el crecimiento del PBI, en el nivel de las exportaciones, en el crecimiento de las reservas internacionales netas, en la disminución del endeudamiento, y disminución del desempleo. Sin embargo, dichas mejoras no se reflejan en los niveles de la escala remunerativa (vigente desde el año 2013) que perciben los trabajadores de los organismos reguladores; situación que debe tenerse en cuenta como sustento para que se adopte la decisión de aprobar una nueva Escala Remunerativa actualizada, acorde al mercado laboral, más aún si ésta bonanza económica configura un marco propicio -para mejorar, entre otros aspectos, nuevas escalas remuneraciones de los trabajadores del país, quienes -contribuyen a desarrollo del país.

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.

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.

Es así, que la situación de los trabajadores y servidores que forman parte de los organismos reguladores en Perú, presentan una serie de desafíos y problemáticas que requieren una atención urgente, ya que a lo largo de más de 13 años, estos servidores han enfrentado dificultades en términos de remuneración y condiciones laborales, lo que ha dado lugar a una serie de inquietudes que deben ser abordadas en la legislación para mejorar su situación, pues durante casi tres lustros, los salarios han permanecido congelados, lo que ha resultado en una pérdida significativa de poder adquisitivo. A medida que el costo de vida ha aumentado a lo largo del tiempo, la falta de ajustes salariales ha llevado a una disminución en la calidad de vida de dichos trabajadores.

Del mismo modo, el aumento constante en el costo de vida ha tenido un efecto negativo en los ingresos de los trabajadores. El incremento en los precios de los bienes y servicios básicos, como alimentos, vivienda y transporte, ha erosionado el valor real de los salarios, dificultando que los trabajadores satisfagan sus necesidades fundamentales, ya que la falta de reconocimiento salarial y la falta de perspectivas de mejora han generado desmotivación entre los servidores, lo que podría llevar a una disminución en la calidad y eficiencia de los servicios prestados, ya que los trabajadores podrían sentirse menos valorados y menos comprometidos con su labor.

5.2. RECURSOS DE LOS ORGANISMOS SUPERVISORES

El Artículo 10 de la Ley 27332 – Ley Marco de los Organismos Reguladores de la Inversión Privada en los Servicios Públicos, publica en julio de 2000, estableció que los Organismos Reguladores recaudarán de las empresas y entidades bajo su ámbito, un aporte por regulación, el cual no podrá exceder del 1% (uno por ciento) del valor de la facturación anual.

Conforme a Ley, es claro que los Organismos Reguladores cuenta con recursos propios suficientes para el financiamiento de su presupuesto institucional, no irrogando gastos al tesoro público; sin embargo, como el presupuesto de estos organismos es aprobado previamente por la Dirección General de Presupuesto Público del MEF e invocando las normas de austeridad, resulta que anualmente se establece topes máximos de gastos que han originado saldos anuales que se depositan en cuentas bancarias del estado como ahorros, los cuales luego son transferidos al MINEM o al MEF para que sean gastados en actividades distintos a los fines de su recaudación, que son exclusivamente para el sostenimiento del organismo regulador.

5.3. FINANCIAMIENTO DE LA PROPUESTA:

Es conveniente señalar que el gasto de personal de Osinergmin en el año 2022 fue de 103 millones de Soles, divididos gastos de 50% CAP y 50% CAS. Adicionalmente, en el año 2022 Osinergmin tuvo un resultado económico de 119 millones de Soles; sin embargo, de no haber realizado un traspaso al Ministerio de Economía y Finanzas de 271 millones de Soles, el resultado económico del año 2022 hubiera sido de 391 millones de Soles, habiendo ocurrido este mismo hecho de traspaso en el año 2021 por 141 millones de Soles.

Con ello, se demuestra que, a pesar de realizarse traspasos de dinero al Ministerio de Economía y Finanzas, Osinergmin cuenta con recursos económicos suficientes para solventar una actualización de su escala remunerativa.

Durante el período 2026-2029 el OSITRAN estimada recaudar S/ 232 Millones en el año 2026, S/ 252 Millones en el año 2027, S/ 291 Millones en el año 2028 y S/ 339 Millones en el año 2029 en promedio S/ 138 Millones.

Para el año 2026, el OSITRAN ha proyectado una recaudación de S/ 232 millones de soles, siendo el saldo de balance proyectado de S/ 117 Millones para el año 2026, así mismo el PIM del año 2026 asciende a S/ 137 Millones, lo cual representa un 59% por debajo de lo que se estima recaudar.

En ese sentido, dicha variación, permitirá financiar el incremento de la planilla propuesta considerando que aún se cuenta con el margen no utilizado del tope máximo mensual de la escala salarial actual establecido en el decreto supremo 172-2013-EF, para OSITRAN, garantizando que el financiamiento de la medida no demandará recursos adicionales al Tesoro Público.

En ese sentido, la nueva escala de remuneraciones beneficiará a 116 servidores/as del OSITRAN que desde el año 2013 no han tenido aumentos remunerativos, dicha implementación de incremento salarial con la nueva escala ascendería anualmente a S/ 2.9 Millones y beneficiaría a 116 trabajadores del régimen legislativo 728.

OSIPTTEL muestra una recuperación sólida de su disponibilidad inmediata: el efectivo aumentó de S/ 22.55 millones (2021) a S/ 62.74 millones (2024). Esto refleja una mejora en la gestión de caja y una acumulación de recursos de libre disponibilidad. La entidad cuenta con su nivel histórico más alto de efectivo en caja. La disponibilidad inmediata actual (S/ 62.74 M en 2024) permite afrontar desembolsos puntuales o fraccionados sin comprometer operaciones corrientes.

Esto demuestra una capacidad de pago inmediata y respalda la viabilidad de atender la totalidad del petitorio con medidas prudentes de ejecución.

5.4. CUMPLIMIENTO DEL MARCO LEGAL VIGENTE

La presente propuesta de ley, cumple con los requisitos exigidos en el artículo 75 del Reglamento del Congreso, y con lo estipulado en el artículo 76 del referido reglamento; y, conforme a lo regulado en el Decreto Supremo N° 007-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa; por lo tanto, sobre la probabilidad de nueva escala remunerativa, para los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 del Pliego: 022 Organismo Supervisor de la Inversión en infraestructura de transporte de uso público y del Pliego 019, Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones, a través de una ley, se debe señalar que sí se cumple con los presupuestos antes descritos para su formalización, aprobación y posterior promulgación, a través del Presidente de la República.

En ese marco, a través de la referida propuesta, se implementa mecanismos de compensación en segmentos vulnerables, a fin de incentivar la recuperación del empleo, el consumo y la inversión, por lo que las medidas destinadas a aprobar una escala remunerativa a trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 de los citados pliegos, no contravienen ningún mandato legal, ni modifican o derogan ninguna norma del ordenamiento jurídico vigente; asimismo, no colisiona con el mismo.

En consecuencia, la presente norma se emite en concordancia con la normatividad vigente, y no genera ningún impacto negativo en la legislación actual.

II. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

1.- Identificación de actores sociales

- a) Gobierno Nacional.
- b) Trabajadores de los Organismo Reguladores.
- c) Sociedad peruana.

2.- Análisis Beneficio - Costo por actor social

a) Gobierno Nacional

BENEFICIO	COSTO
<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con los acuerdos internacionales referidos a las condiciones y remuneraciones laborales de los trabajadores del Estado. • Cumple con el la Constitución Política del Perú. • Retiene los mejores cuadros profesionales en los organismos reguladores. • Mejora las condiciones de atención a la población en las dependencias de los organismos reguladores. 	<p>Los organismos reguladores cuentan con los recursos para atender esta actualización de su escala remunerativa sin demandar mayores recursos al Estado y sin afectar sus planes y programas institucionales.</p>

b) Trabajadores de los Organismo Reguladores

BENEFICIO	COSTO
<ul style="list-style-type: none"> Actualizan su escala remunerativa. Cuentan con mayores recursos para continuar especializándose a través de cursos de pre y post grado. Mejora la línea de carrera con incentivos para continuar superando las metas institucionales. Genera mayor estabilidad en sus relaciones familiares que contribuye a mejorar su rendimiento laboral. 	Sin costo para los trabajadores.

c) Sociedad peruana

BENEFICIO	COSTO
<ul style="list-style-type: none"> Cuenta con organismos reguladores que tiene personal altamente capacitado para realizar la función de fiscalización y defensa de los intereses de los ciudadanos y del Estado. Mejora la confianza de la población en sus organismos reguladores. Mejoran los servicios y bienes que produce el sector privado de empresas concesionadas o privadas ofertadas a la comunidad. 	Sin costo para la sociedad.



III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente propuesta legislativa no modifica ninguna norma del ordenamiento legal vigente del país, por el contrario se encuentra alineada a lo dispuesto por la Constitución Política de nuestro país, en su contenido concuerda con varios artículos de la propia Constitución, como el artículo 24 que señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, o también el artículo 102 respecto a la atribuciones del Congreso.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

1. Fortalecimiento del régimen democrático y estado de derecho.
11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo.

La iniciativa legislativa se encuentra alineada con los siguientes temas de la agenda legislativa vigente:

1. Funcionamiento de los órganos y organismos del Estado.
32. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.
58. Mejora en el derecho individual del trabajo.
63. Equiparación de derechos laborales.