



SUMILLA: LEY QUE ESTABLECE MECANISMOS PARA LA ACTUALIZACIÓN PROGRESIVA DE LAS COMPENSACIONES ECONÓMICAS EN LOS ORGANISMOS REGULADORES CON AUTONOMÍA FINANCIERA

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**SOMOS PERÚ**", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE MECANISMOS PARA LA ACTUALIZACIÓN PROGRESIVA DE LAS COMPENSACIONES ECONÓMICAS EN LOS ORGANISMOS REGULADORES CON AUTONOMÍA FINANCIERA

Artículo 1. Objeto

El objeto de la Ley es, establecer mecanismos para la actualización progresiva de las compensaciones económicas del personal de los organismos reguladores, como son, 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, garantizando criterios de equidad, competitividad y sostenibilidad fiscal.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la Ley es, reducir brechas remunerativas, fortalecer la competitividad institucional, promover la retención de talento especializado y asegurar la prestación eficiente y continua de los servicios públicos a cargo de los organismos reguladores.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación

Comprende al personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 en los organismos reguladores con autonomía administrativa, funcional y financiera.

Artículo 4. Principios

La implementación de la presente ley se rige por los principios de equidad remunerativa, progresividad, sostenibilidad fiscal, meritocracia y especialización técnica, garantizando una aplicación justa, gradual y compatible con la disponibilidad presupuestaria, basada en el desempeño y en la valoración de competencias especializadas.

Artículo 4. Determinación técnica de la escala remunerativa

- 4.1. El Ministerio de Economía y Finanzas, dentro del plazo máximo de treinta (30) días calendario contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, elabora el estudio técnico que sustente la actualización de la escala remunerativa del personal comprendido en el artículo 1, considerando criterios de especialización, niveles de responsabilidad, condiciones del mercado laboral y efectos en la actividad regulatoria.
- 4.2. En caso de incumplimiento del plazo señalado, los organismos reguladores quedan facultados para elaborar y remitir su respectivo estudio técnico al Ministerio de Economía y Finanzas, el cual deberá pronunciarse en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario desde su recepción.

4.3. El procedimiento incluye las etapas de observación y subsanación, tras lo cual se procede a la aprobación de la nueva escala remunerativa conforme a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 5. Financiamiento

La aplicación de la presente ley se financia con cargo a los recursos directamente administrados por los organismos reguladores, provenientes de los aportes por regulación, sin generar requerimientos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

Primera. Adecuaciones presupuestarias

Se autoriza a los organismos reguladores a efectuar las modificaciones presupuestarias necesarias, dentro de su marco institucional, para viabilizar la implementación de la nueva escala remunerativa.

Segunda. Régimen de excepción para la implementación

Se exceptúa a los organismos reguladores de las limitaciones previstas en la normativa presupuestaria vigente para el año fiscal correspondiente, así como de los topes establecidos en disposiciones de austeridad, a fin de permitir la aprobación de la nueva estructura remunerativa mediante decreto supremo, conforme a la normativa del sistema nacional de presupuesto y la Ley Marco de los Organismos Reguladores

Lima, mayo del 2026



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

El Estado interviene en la economía a través de la regulación cuando el mercado no logra, por sí mismo, garantizar condiciones eficientes o satisfacer adecuadamente las necesidades colectivas¹. Esta intervención busca armonizar el funcionamiento del mercado con el interés público, asegurando que los servicios esenciales se presten en condiciones de calidad, accesibilidad y equidad.

Con la Constitución de 1993, el Perú redefinió su rol económico, dejando de ser un agente empresarial directo para asumir una función reguladora². En ese contexto, se crearon organismos reguladores especializados, encargados de supervisar sectores estratégicos como transporte, energía, saneamiento y telecomunicaciones, garantizando estabilidad jurídica, protección de los usuarios y confianza en la inversión³.

Estos organismos cuentan con autonomía administrativa, funcional, técnica y financiera, lo que les permite ejercer funciones de regulación, supervisión, fiscalización, sanción y solución de controversias. Su labor es clave para asegurar el adecuado funcionamiento de los servicios públicos y el equilibrio entre los intereses del Estado, los inversionistas y la ciudadanía.

En este marco, el desempeño institucional depende en gran medida del capital humano. Los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 constituyen el soporte técnico de estas entidades, aportando conocimiento especializado y experiencia acumulada⁴.

II. FUNDAMENTACIÓN

A pesar de la relevancia de sus funciones, las condiciones remunerativas del personal de los organismos reguladores no han sido actualizadas de manera acorde con la evolución del mercado laboral ni con el nivel de especialización requerido⁵.

Durante más de una década, las escalas salariales han permanecido prácticamente invariables, generando una pérdida sostenida del poder adquisitivo debido al incremento del costo de vida y la inflación. Esta situación ha tenido consecuencias directas, reducción de incentivos para el desarrollo de carrera, incremento de la rotación del personal especializado, migración hacia el sector privado regulado dificultades para atraer y retener talento calificado.

En términos reales, las remuneraciones han sufrido una desvalorización significativa, lo que evidencia una brecha creciente frente al mercado laboral especializado.

¹ Velaochaga, H. T. (2008). *Los organismos reguladores de servicios públicos*. Revista de Derecho Administrativo. <https://revistas.pucp.edu.pe/inicio/>.

² Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>.

³ Congreso de la República del Perú. (2000). *Ley N.º 27332*. <https://www.osiptel.gob.pe/media/i1yla0tl/ley27332.pdf>.

⁴ Decreto Legislativo N.º 728. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf).

⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2016). *Perú: Gobernanza pública*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2016/11/oecd-public-governance-reviews-peru_g1g71105/9789264265226-es.pdf.



Esta problemática no solo afecta a los trabajadores, sino que compromete la capacidad de los organismos reguladores para cumplir eficazmente sus funciones, debilitando la institucionalidad del Estado en sectores estratégicos.

Diversos organismos internacionales, como la OCDE, han advertido que la falta de coherencia en los regímenes laborales, la ausencia de estructuras salariales competitivas y la alta rotación de personal afectan la eficiencia de la administración pública. En el caso peruano, se ha señalado que la fragmentación del empleo público y la precariedad de los esquemas de contratación limitan la acumulación de experiencia y dificultan la implementación de políticas públicas sostenibles⁶.

Experiencias en países como Colombia y Chile muestran que la inestabilidad laboral y la desigualdad en las condiciones de empleo impactan negativamente en la calidad del servicio público y en la eficiencia institucional, lo que refuerza la necesidad de avanzar hacia esquemas más coherentes, estables y meritocráticos⁷.

La presente iniciativa legislativa busca corregir una distorsión estructural en la política remunerativa de los organismos reguladores, mediante la actualización progresiva de las compensaciones económicas de su personal.

A fin de evidenciar de manera objetiva la evolución de las remuneraciones en los organismos reguladores, se presenta el Cuadro N.º 01, el cual sistematiza la escala salarial aplicada en distintos periodos desde 1997 hasta 2018. Como se aprecia, las variaciones han sido limitadas y no responden a la dinámica del mercado laboral ni al incremento sostenido del costo de vida, lo que ha generado una pérdida progresiva del poder adquisitivo del personal. Este comportamiento permite identificar una brecha estructural entre la responsabilidad técnica de los puestos y las compensaciones percibidas, constituyéndose en un elemento clave que sustenta la necesidad de una actualización remunerativa progresiva y técnicamente sustentada

CUADRO N° 01

Cargo	Oct. 1997 Máx. (S/.)	Jul. 2001 Máx. (S/.)	Ene. 2007 Máx. (S/.)	Jul. 2013 Min. (S/.)	Jul. 2013 Máx. (S/.)	Feb. 2018 Min. (S/.)	Feb. 2018 Máx. (S/.)
Presidente Ejecutivo	41,246	28,500	15,600	15,600	28,000	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

⁶ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2016). *OECD Public Governance Reviews: Peru: Integrated Governance for Inclusive Growth*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264265172-en>.

⁷ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2020). *Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2020*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/13130fbb-en>.

Cargo	Oct. 1997 Máx. (S/.)	Jul. 2001 Máx. (S/.)	Ene. 2007 Máx. (S/.)	Jul. 2013 Min. (S/.)	Jul. 2013 Máx. (S/.)	Feb. 2018 Min. (S/.)	Feb. 2018 Máx. (S/.)
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	10,313	7,200	7,200	5,100	10,400	5,100	10,400
Profesionales Administrativos I	6,875	7,200	7,200	5,100	10,400	5,100	10,400
Profesionales Administrativos II	—	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

Fuente: Elaboración propia. (2026). Evolución de la escala salarial de los organismos reguladores en el Perú (1997–2018), basada en D.S. N.º 023-1998-EF, D.S. N.º 147-2001-EF, D.U. N.º 019-2006 y D.S. N.º 172-2013-EF y D.S. N.º 024-2018-EF

No se trata de establecer beneficios extraordinarios, sino de adecuar las remuneraciones a la naturaleza especializada de las funciones que desempeñan estos trabajadores y a las condiciones del mercado laboral.

Una estructura salarial desactualizada sin lugar a duda afecta la meritocracia, limitando el desarrollo profesional y debilita la continuidad institucional. Por ello, resulta urgente y necesario implementar mecanismos que permitan, reducir brechas remunerativas, fortalecer la capacidad técnica de las entidades. La propuesta plantea una actualización progresiva, sustentada en criterios técnicos, que permita una implementación ordenada y sostenible.

III. MARCO LEGAL

La propuesta se sustenta en el marco constitucional y legal vigente:

- Artículo 2, inciso 2 de la Constitución: igualdad ante la ley
- Artículo 23: derecho a condiciones dignas de trabajo
- Artículo 26: principio de igualdad de oportunidades sin discriminación

- Artículo 47: defensa jurídica del Estado
- Ley N.º 31131, que reconoce la necesidad de eliminar progresivamente el régimen CAS
- Decreto Legislativo N.º 728, que regula el régimen laboral de la actividad privada
- Decreto Legislativo N.º 1057, cuya naturaleza es especial y transitoria

IV. VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa resulta compatible con el marco constitucional vigente y no vulnera lo dispuesto en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, en la medida que no genera gasto público inmediato, prevé una aplicación gradual de sus disposiciones y condiciona su ejecución a la disponibilidad presupuestaria de las entidades involucradas. Asimismo, se inscribe dentro de la evolución normativa del ordenamiento jurídico nacional, en el que ya se han implementado mecanismos de incorporación progresiva en entidades como EsSalud y SUNARP, así como una tendencia legislativa orientada a reducir las brechas existentes entre distintos regímenes laborales. En ese contexto, la propuesta no contradice disposiciones vigentes, no modifica la estructura del sistema laboral público y se integra de manera coherente y armónica al ordenamiento jurídico.

V. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

Desde el punto de vista económico, la propuesta resulta plenamente viable, ya que no genera un gasto inmediato ni automático al Tesoro Público. Por el contrario, su implementación se plantea de manera progresiva y condicionada, lo que permite una ejecución ordenada y acorde con las capacidades reales de cada entidad. En ese sentido, el financiamiento se sustenta en el presupuesto institucional existente, en la planificación multianual y en la adecuada reorganización de las plazas disponibles, sin necesidad de crear nuevas cargas fiscales. Por otro lado, los beneficios que se derivan de la medida son significativos: se reduce la rotación del personal, se fortalece la retención de talento especializado, se incrementa la eficiencia en la defensa jurídica del Estado y se disminuye el riesgo de pérdidas económicas derivadas de litigios. En consecuencia, el impacto positivo, tanto a nivel institucional como económico, supera ampliamente los costos asociados a su implementación.

VI. VINCULACIÓN CON POLÍTICAS DE ESTADO

La presente propuesta se encuentra plenamente alineada con la agenda legislativa y las políticas de Estado orientadas al fortalecimiento del Estado de Derecho, la modernización de la gestión pública, la mejora de la administración de justicia y el respeto efectivo de los derechos laborales, enmarcándose 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 también 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.

En ese marco, la iniciativa no solo responde a una necesidad concreta del aparato estatal, sino que también contribuye a consolidar un modelo de gestión pública más eficiente, basado en criterios de profesionalización y orientado a resultados. Asimismo, promueve el fortalecimiento institucional mediante la retención de capital humano calificado, lo que redundará en una mayor capacidad de respuesta del Estado frente a las demandas ciudadanas y en una mejora sostenida en la calidad de los servicios que presta.

Lima mayo del 2026