



LADY MERCEDES CAMONES SORIANO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

“Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres”
“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”



PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PÚBLICAS DE ACCIONARIADO MUNICIPAL

La Congresista de la República que suscribe, **LADY MERCEDES CAMONES SORIANO**, integrante del Grupo Parlamentario **ALIANZA PARA EL PROGRESO** en uso de su derecho de iniciativa legislativa establecido en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos 22, literal (c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA LA APROBACIÓN DE UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO PÚBLICAS DE ACCIONARIADO MUNICIPAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objeto establecer medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contribuyendo al fortalecimiento del servicio que brindan las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, en beneficio de la población.

Artículo 2. Autorización para aprobación de nueva escala remunerativa

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas aprobar la nueva escala remunerativa para el personal de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal que se encuentran en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Para tal efecto, el Ministerio de Economía y Finanzas realizará un estudio técnico considerando criterios de equidad interna y tamaño de la entidad y aprobará la nueva escala remunerativa mediante decreto supremo, dentro de los sesenta (60) días calendario contados desde la vigencia de la presente ley.

Artículo 3. Financiamiento

El financiamiento para la implementación de lo establecido en esta Ley se

realizará con cargo al presupuesto institucional de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 29/08/2025 15:58:24-0500



Firmado digitalmente por:
CAMONES SORIANO Lady
Mercedes FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/08/2025 16:41:16-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/08/2025 15:58:54-0500



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/09/2025 11:00:41-0500



Firmado digitalmente por:
RUIZ RODRIGUEZ Magaly
Rosmary FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/08/2025 20:03:24-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nelcy Lidia FAU 20161749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/09/2025 12:25:16-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/09/2025 12:54:16-0500



Firmado digitalmente por:
ACUÑA PERALTA Maria
Grimaneza FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/09/2025 16:37:34-0500



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS

Las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal o EPM son personas jurídicas de derecho privado en las cuales las municipalidades son propietarias (accionariado municipal) y se constituyen generalmente como sociedades anónimas con la finalidad de brindar los servicios básicos garantizados por la Constitución Política como es el agua potable en una determinada jurisdicción, generalmente la que corresponde a dicha municipalidad o distritos vecinos.

En el Perú, de acuerdo a la OTASS, a julio de 2025, existen 49 EPS, de las cuales 48 son municipales y una es estatal (SEDAPAL). A continuación, un listado de las más importantes EPS del país:

- **Región Amazonas**
 - EMUSAP S.A. (Chachapoyas)
 - EMAPAB S.A. (Bagua)
 - EPSSMU S.A. (Utcubamba)
- **Ancash**
 - SEDACHIMBOTE S.A.
- **Ica**
 - EMAPICA S.A.
- **Ayacucho**
 - SEDA AYACUCHO S.A.
- **Barranca**
 - EPS BARRANCA S.A.
- **Tacna**
 - EPS TACNA S.A.
- **Lima Norte-Huacho**
 - EPS Aguas de Lima Norte S.A. (antes EMAPA Huacho S.A.)
- **Huaral**
 - EMAPA Huaral S.A.



- **Marañón**
 - EPS Marañón S.R.L.
- **Moyobamba**
 - EPS Moyobamba S.A.
- **San Martín**
 - EMAPA San Martín S.A.
- **Quillabamba**
 - EPS EMAQ S.R.L.
- **Otras empresas prestadoras:**
 - EMAPACOP S.A. (Coronel Portillo, Ucayali)
 - EMAPA Cañete S.A.
 - SEDA HUANUCO S.A. (Huánuco)
 - EPSEL S.A. (Lambayeque)
 - EMAPA Pasco S.A.
 - EMAPISCO S.A. (Ica)
 - EMSAPUNO S.A. (Puno)
 - EPS Ilo S.A.
 - EPS Moquegua S.A.
 - EPS SEDA JULIACA S.A.
 - EPS SEDALORETO S.A.
 - EPS Grau S.A. (Piura)
 - SEDAPAR S.A. (Arequipa)
 - EPS SEDACAJ S.A. (Cajamarca)
 - SEDALIB S.A. (La Libertad)
 - EPS SEDACUSCO S.A. (Cusco)
 - EPS SEMAPACH S.A. (Chincha)
 - EMAPA-Y S.R.L. (Yunguyo, Puno)
 - EPS Selva Central S.A.
 - EMPSSAPAL S.A. (servicios en Alto Andinas)
 - EPS Sierra Central S.R.L.
 - EPS EMSAP Chanka S.A. (Chanka)
 - EPS Mantaro S.A.
 - SEDAM Huancayo S.A.



- EMSAPA Yauli–La Oroya S.R.L.
- EPS Aguas del Altiplano S.R.L.
- EPS EMSAPA Calca S.A.
- EPS Rioja S.A.
- EPS Nor Puno S.A.
- EPS Emusap Abancay S.A.

El presente proyecto de ley propone ordenar la política remunerativa de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal - EPM bajo criterios de equidad interna, sostenibilidad financiera. La propuesta es necesaria para corregir distorsiones salariales, que afectan el clima laboral y la eficiencia operativa. De manera general, con esta iniciativa legislativa se espera lograr una reducción de la dispersión salarial, el fortalecimiento de la motivación y la atracción de talento, así como mejoras en la sostenibilidad del servicio.

Las EPM cumplen una función esencial en nuestro país al asegurar el acceso al agua potable y saneamiento a miles de hogares y personas. Su sostenibilidad depende, en gran medida, de una adecuada gobernanza, gestión tarifaria adecuada y gestión del recurso humano.

En los últimos años se han acumulado prácticas remunerativas dispares y, en ocasiones, desconectadas de la estructura de puestos y responsabilidades, es decir no existe una homogeneidad en las remuneraciones. En 2015 se aprobó el Decreto Supremo N.º 008-2015-VIVIENDA con una política remunerativa para personal de confianza; no obstante, su aplicación fue limitada esto debido principalmente a la ausencia de documentos de gestión institucionales, tales como manual de organización y funciones, plan de desarrollo de las personas, entre otros, y por no abarcar integralmente a todo el personal. Paralelamente, las negociaciones colectivas siguieron su curso con resultados heterogéneos que terminaron por agrandar las brechas internas entre categorías



ocupacionales. Es decir, tenemos una política remunerativa que no ha logrado equilibrar y retribuir de manera apropiada al personal con la que cuentan estas EPM.

Actualmente, la remuneraciones vienen siendo fijadas mediante Resolución Suprema N° 10-97-EF, que aprobó la Política Remunerativa de las EPM: EMAPA SAN MARTÍN, SEDA HUANUCO, EMAPA TACNA, SEDA QOSQO, SEDA CHIMBOTE, SEDAPAR, EMAPASA, EMAPAL, EMUSAP AMAZONAS S.A., SEDALORETO, EMAPA CAÑETE S.A., EMAPA TUMBES, EMPAA AYACUCHO, Y SEDA JULIACA, y mediante la Resolución Suprema N° 015-98-EF para EPSEL S.A. Finalmente tenemos al Decreto Supremo N° 008-2015- VIVIENDA de más reciente data, con el que se establece las remuneraciones del personal de confianza. Con estas normas se completa la regulación de todo el personal de las EPM en todo el país.

Como se puede advertir, salvo el personal de confianza, las remuneraciones del personal de las EPM se regulan por escalas remunerativas aprobadas hace más de 25 años. Como es natural en este tiempo los niveles remunerativos están totalmente desfasados debido a que han perdido poder adquisitivo. Como una forma de paliar esta situación el personal vía convenio colectivo ha ido mejorando su nivel de ingresos, sin embargo, esto también ha generado otra problemática como veremos más adelante.

Se desprende de lo indicado en los párrafos precedentes, que no contamos con política remunerativa que englobe a todos los trabajadores de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal, situación que debemos resolver.

Todas estas EPS en mayor o menor medida presentan la misma problemática siguiente:



Distorsión de salarios. Existe diversidad de montos salariales en todas la EPM que no obedecen a criterios técnicos. Al tener escalas salariales que datan de 1997 y 1998 se ha generado formas de incrementos tomado otros mecanismos que ha generado un desorden en estas empresas que es necesario corregir. Los incrementos remunerativos y no remunerativos derivados de convenios colectivos han generado un crecimiento de inequidades que deben ser resueltas junto con el desorden remunerativo que ello implica.

Desigualdad remunerativa y clima laboral desfavorable. El desorden e inequidades al que se hacía referencia antes se traduce en que, en algunos casos, algunos trabajadores operativos perciben ingresos superiores a profesionales o jefaturas. Ello produce demandas de nivelación, pérdida de motivación y rotación de personal calificado, afectando la eficiencia y la continuidad del servicio.

Diversas escalas remunerativas. La aprobación de una nueva escala remunerativa contribuye a la implementación de una política remunerativa uniforme transparente para la fijación de salarios. Ello contribuirá a eliminar la discrecionalidad, la heterogeneidad entre empresas y la judicialización por discriminación o beneficios sociales. Sin reglas previsibles, la negociación colectiva tiende a replicar inercias y a consolidar asimetrías.

Si no se cuenta con una política remunerativa clara y uniforme, y la nueva escala aporte a ese fin, las dificultades (inequidades) permanecerán con la tendencia a incrementarse.

En relación a la normativa que sustenta el proyecto de ley tenemos a



nuestra Constitución Política que reconoce el derecho a condiciones de trabajo justas, no discriminación en condiciones laborales y el deber del Estado de asegurar la prestación de servicios esenciales como agua y saneamiento. Esta situación vulnera el principio de igualdad, consagrado en la Constitución Política del Perú, específicamente en su artículo 2, inciso 2, que establece el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación.

Además, el artículo 24 de nuestra Constitución establece de manera taxativa el derecho a una remuneración equitativa y suficiente a favor del trabajador; *“Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.”*

Por otro lado, tenemos a la Ley N.º 30045 y su normativa complementaria: las cuales orientan la modernización y sostenibilidad de los servicios de saneamiento.

Si bien es cierto existen tres normas que aprueban escalas remunerativas como se ha indicado antes, esto no es impedimento para que se pueda aprobar una escala que no haga diferencias por ejemplo entre trabajadores obreros y de confianza. Esto a partir de lo establecido en el artículo 66 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 1280, Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento, aprobado por Decreto Supremo N° 001- 2025-TR (TUO de la Ley del Servicio Universal), el cual no restringe el alcance de la política remunerativa al personal de confianza, tal como se indica en el citado artículo:

“Artículo 66.- Política remunerativa y escala remunerativa

66.1. El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento aprueba mediante Decreto Supremo la política remunerativa las empresas prestadoras de servicios de agua potable y saneamiento públicas de



accionariado municipal, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas.”

Consideramos que esta es una problemática que se debe abordar de manera técnica de tal forma que todas las disparidades e inequidades que existen en los salarios del personal se pueda corregir para contribuir a fortalecer el servicio que tienen a cargo.

II. EFETOS DEL PROYECTO DE LEY EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El proyecto de ley una vez aprobado implicará que los trabajadores de las EPM cuenten con una escala remunerativa actualizada y que corresponda a criterios técnicos. Asimismo, implicará dejar sin efecto las escalas anteriores vigentes aprobadas mediante Resolución Suprema N° 10-97-EF, Resolución Suprema N° 015-98-EF para EPSEL S.A. y el Decreto Supremo N° 008-2015- VIVIENDA.

Esta iniciativa, una vez entre en vigencia, significará la materialización de los principios de igualdad ante la ley y de equidad en el ámbito del derecho del trabajo y de nuestra Constitución Política.

III. ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO DEL PROYECTO DE LEY

Esta propuesta no implica la asignación de un presupuesto adicional o gasto al Tesoro Público. De otro lado, genera beneficios económicos (racionalización del gasto de personal, previsibilidad presupuestal, reducción de litigios) y mejoras de condiciones laborales como; clima laboral, motivación, atracción y retención de talento. Como se puede advertir los beneficios son importantes, tal es así, que se podría afirmar que los beneficios netos son positivos bajo escenarios conservadores, debido a que todo ello genera ahorro por reducción de sobrecostos y a la mejora de la productividad.



El proyecto de ley propone un cambio estructural y ordenado en la política remunerativa de las EPM, compatible con los derechos laborales y con la continuidad del servicio esencial. Su implementación permitirá resultados sostenibles y verificables en el tiempo.

A continuación se describe los posibles efectos (beneficios) del proyecto de ley que se propone:

Beneficiarios	Efectos
Personal D.L. 728 de las EPM	El aumento en la motivación y competitividad laboral que contribuirá directamente a la eficiencia institucional, optimizando la calidad y efectividad de los servicios prestados.
Estado	Le posibilitará al Estado implementar una política remunerativa que obedezca a criterios técnicos y resolver una problemática compleja en las EPM.
Ciudadanía	Los usuarios del servicio se verán beneficiados en la medida que el servicio se fortalecerá.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA ACTUAL Y EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa que se plantea, se vincula con la Política de Estado del Acuerdo Nacional 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo. Sobre esta política el Acuerdo Nacional establece el compromiso de “...mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna.” También establece como objetivos para el Estado: (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; y (II) garantizará la aplicación del principio de igual



LADY MERCEDES CAMONES SORIANO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para Mujeres y Hombres"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole. Del mismo modo se relaciona con la Política de Estado 24. *Afirmación de un Estado eficiente y transparente.*

Respecto a su relación con la Agenda Legislativa del Periodo Anual de Sesiones 2024 – 2025, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso de la República N° 006-2024-2025-CR, la iniciativa se vincula con el objetivo II. *Equidad y Justicia social*, en la Política de Estado 58. *Mejora en el derecho individual del trabajo.* 59. *Actualización de escalas remunerativas en el sector público y cambio de contratos de cas a D.L. N° 728.*

Lima, agosto de 2025.